

DE LA
NATURE JURIDIQUE
DU CONFLIT COLLECTIF
DE TRAVAIL

Thèse pour le Doctorat

présentée et soutenue le 9 mai 1939, à 14 heures

PAR

Jacques DE TOVAR

Président : M. SOLUS, Professeur

Suffragants : MM. OUALID, Professeur

LÉVY-BRUHL, Professeur

PARIS

ÉDITIONS A. PEDONE

LIBRAIRIE DE LA COUR D'APPEL ET DE L'ORDRE DES AVOCATS

13, Rue Soufflot, 13

1939

DE LA
NATURE JURIDIQUE
DU CONFLIT COLLECTIF
DE TRAVAIL

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

DE LA
NATURE JURIDIQUE
DU CONFLIT COLLECTIF
DE TRAVAIL

Thèse pour le Doctorat

présentée et soutenue le 9 mai 1939, à 14 heures

PAR

Jacques DE TOVAR

Président : M. SOLUS, Professeur

Suffragants : MM. OUALID, Professeur

LÉVY-BRUHL, Professeur

PARIS

ÉDITIONS A. PEDONE

LIBRAIRIE DE LA COUR D'APPEL ET DE L'ORDRE DES AVOCATS

13, Rue Soufflot, 13

1939



A ma Mère.

INTRODUCTION

Les relations du travail évoluent dans un sens collectif. Progressivement, des relations s'établissent entre employeurs et salariés, dépassant le cadre de relations d'homme à homme. A la notion d'individu, se superpose la notion de groupe.

Cette notion, d'ailleurs, n'a pu vraiment s'établir que du jour où la coalition a été reconnue par les uns et les autres comme un moyen de défense économique ou un devoir moral de solidarité, et la grève a fait à l'origine uniquement figure de manifestation d'un droit naturel jusqu'au jour où la loi l'a reconnue.

Tout naturellement, on en est arrivé à penser que, s'il y avait des liens si forts entre les individus qui faisaient partie d'un même groupe, il y avait toute raison, pour que tout groupe opposé fut aussi lié par des intérêts communs. Les membres du groupe se sentent d'autant plus d'autorité que derrière leurs désirs ou leurs besoins personnels se trouve sous-jacent l'intérêt des autres membres de la collectivité. En se groupant, les individus, la plupart du temps, obéissent à une idée de défense instinctive mais qui, en prenant d'elle-même une conscience plus claire, se définit plus particulièrement comme une défense professionnelle.

Dans une économie sociale fondée sur l'interdépendance de forces organisées, le concours des intérêts à un

but commun, à travers même leur opposition, est une nécessité.

Mais une politique de collaboration est tout l'opposé d'une politique d'abandon. Elle suppose d'abord l'organisation des groupes dans leur indépendance, chacun étant constitué, de par sa nature propre, autour d'intérêts qu'il a l'instinct et même la volonté réelle de ne pas compromettre, et qu'il est souvent amené à défendre. Les pouvoirs publics l'ont bien compris puisqu'à la suite des grèves avec occupation d'usines de mai-juin 1936 ils ont estimé que la généralisation des conventions collectives amènerait l'ordre et la paix sociale. C'est dans cet esprit que les accords Matignon ont été passés le 7 juin entre la Confédération générale du Travail et la Confédération générale du Patronat français. Quelles que soient les difficultés d'application de ce « Nouveau Régime » du travail, il apporte avec lui cette idée si apaisante de contrat, d'intérêts débattus sans violence, d'intérêts défendus sans heurt.

L'organisation des relations collectives de travail comporte comme complément logique, et même comme condition nécessaire, l'organisation d'une procédure permettant de résoudre les conflits. Ainsi, à des relations de force doivent se substituer des relations d'intérêts, aussi bien au moment de l'élaboration des conventions qu'à l'occasion des différends qui peuvent surgir par la suite. « Il serait paradoxal, en effet, que les conventions conclues, les engagements pris, n'eussent d'autre sanction que la violence, la loi du plus fort s'exprimant par la grève ou le lock-out (1). »

(1) *Les Rapports entre patrons et ouvriers*, par M. P. Laroque, p. 382.

Cette primauté du collectif sur l'individuel a pour effet que les contrats individuels de travail ont un rôle de plus en plus restreint, la convention fixant les conditions du travail qui seront applicables à l'ensemble des ouvriers. Par exemple, un délai-congé ne peut être prévu d'une durée inférieure à celle qui est établie par les conventions collectives, ou, à défaut, par les usages : le congé sera abusif si la partie qui le signifie n'a pas observé le délai de préavis imposé par la convention ou les usages.

Le contenu du contrat individuel est donc de plus en plus fixé par les dispositions impératives de la convention qui devient comme une sorte de charte professionnelle. « Les conventions collectives de travail introduisent dans l'économie moderne le primat du droit collectif sur le droit individuel et, par leur nature où l'élément réglementaire l'emporte sur l'élément contractuel, elles réalisent une première ébauche de la loi professionnelle (1). »

La convention collective prévue par la loi du 24 juin 1936 a pour objet non plus seulement de déterminer les conditions auxquelles les contrats de travail doivent obéir, mais de « régler les rapports entre employeurs et employés d'une branche d'industrie ou de commerce déterminée, pour une région déterminée, ou pour l'ensemble du territoire ». Elle crée le statut professionnel et doit donc connaître de tout ce qui forme ce statut et lui donne son caractère.

Elle contient en effet certaines clauses qui sont énumérées dans l'article 31 V. C. du Livre I du Code du Travail (Loi du 24 juin 1936 modifiée par la loi du 4 mars 1938) :

(1) *Essais sur le corporatisme*, par Gaétan Pirou.

1° *Liberté syndicale et liberté d'opinion des travailleurs;*

2° *L'institution de délégués élus dans les établissements occupant plus de dix personnes;*

3° *Les salaires minima par catégorie et par région;*

4° *Le délai-congé;*

5° *L'organisation de l'apprentissage;*

6° *Les procédures de conciliation et d'arbitrage suivant lesquelles seront réglés tous différends collectifs qui pourront s'élever entre les employeurs et les travailleurs soumis aux obligations de la convention;*

7° *La procédure suivant laquelle la convention peut être révisée ou modifiée;*

8° *La stipulation de délais maximum qui ne pourront pas dépasser un mois pour le règlement de chaque différend, et huit jours pour chaque phase de la procédure.*

Les conventions collectives ne doivent pas contenir de dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur, mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables,

Dans la convention collective de travail il y a une reconnaissance du droit syndical : droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat constitué conformément au Livre III du Code du Travail, reconnaissance de la liberté d'opinion, engagement par les employeurs de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne

l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline et les congédiements (1).

Ce qui montre le caractère de règlement de la convention collective, c'est qu'elle est opposable à tous les groupements qui n'y sont pas intervenus, lorsqu'elle a été étendue obligatoirement à toute la profession par arrêté ministériel (loi du 24 juin 1936).

En face d'une convention qui a force réglementaire le rôle du contrat de travail se résume, comme l'a dit M. Teitgen, en « un réembauchage et son acceptation pure et simple, aux conditions de la convention collective ». Ainsi l'ouvrier adhérent à une profession en accepte par là même toutes les conditions régies par la convention, sans avoir à les discuter en ce qui le concerne personnellement. Le contrat de travail, ne contenant plus d'élément qui lui soit propre, n'est plus que « l'acte condition » qui déclanche au profit de son bénéficiaire l'application d'un « statut collectif ».

Les différends qui naissent à propos de ce contrat, qui entre dans le « statut collectif », ne devraient pas être individuels, puisqu'en somme les conflits empruntent leur nature aux contrats desquels ils naissent. De ce fait la catégorie des différends individuels de travail serait très limitée, ce qui restreindrait le domaine de la compétence des Conseils de Prud'hommes qui ont été créés pour en connaître.

Cependant, la loi du 31 décembre 1936 maintient que la procédure de conciliation d'arbitrage est une procédure exceptionnelle, qui doit être organisée « dans

(1) Gazette des Prud'hommes : Patrons et salariés devant les lois sociales.

le cadre des lois existantes », et le principe demeure qu'un conflit de travail ne relève d'elle que sous certaines conditions.

On ne peut admettre, en l'état de notre législation, que tout fasse partie du « statut collectif » du travail, que toutes les difficultés qui naissent sur ce terrain soient résolues par cette procédure exceptionnelle. « Les « différends à caractère individuel, qui existent depuis « toujours et que les lois et les usages ont depuis long- « temps réglementés, resteront soumis aux juridictions « de droit commun et n'entreront pas dans le cadre des « lois nouvelles (1). »

Les deux domaines restent donc bien distincts. Cependant leurs limites n'apparaissent pas toujours nettement. Par suite, l'application du droit nouveau du travail s'est heurtée à de nombreuses résistances et a soulevé beaucoup de difficultés.

Difficultés de fait tout d'abord : la convention collective suppose des organismes patronaux et ouvriers animés d'un esprit de collaboration et, comme le dit M. Laroque « les syndicats ouvriers, à la fin du XIX^e siècle, sont imprégnés de syndicalisme révolutionnaire et le patronat est jaloux de son autorité qu'il craint de voir diminuer par une collaboration avec les organisations ouvrières (2) ». La faible cohésion du syndicalisme, déchiré par des divisions intestines, et la résistance d'un patronat particulariste n'étaient pas favorables à l'atmosphère de collaboration. Petit à petit cependant un

(1) Antoine Moreau : *L'Arbitrage dans les conflits collectifs*. Discours.

(2) *Op. cit.*, p. 142.

« climat » collectif rend l'établissement de conventions moins malaisé.

Difficultés de droit, tenant à ce que le caractère des parties en cause et des conflits qui les opposent n'est pas facile à dégager clairement, d'autant plus que ni la loi du 31 décembre 1936 ni la loi du 4 mars 1938 n'en ont donné une définition. Or le choix de la juridiction à saisir, de la procédure à suivre, dépend du caractère des parties et de la nature des conflits.

Quand on se trouve en face d'un conflit du travail, le conflit sera-t-il porté devant un Conseil de Prud'hommes, ou obéira-t-il aux règles de procédure qui lui sont propres quand il a le caractère collectif ? Cette question de compétence sera tranchée par l'arbitre avant que celui-ci prenne une décision sur le fond de l'affaire. L'arbitre statue sur sa compétence en appréciant les faits qui lui sont soumis et, partant, la nature du conflit. En se prononçant, l'arbitre motive sa sentence et dégage ainsi les éléments du caractère de ce conflit. On verra plus loin comment l'arbitre, ou le surarbitre, statue sur sa propre compétence.

La loi du 31 décembre 1936, qui a institué les juridictions appelées à connaître des conflits collectifs de travail, a été complétée par celle du 4 mars 1938, qui a institué la Cour Supérieure d'Arbitrage.

A l'égal du Conseil d'Etat et de la Cour de Cassation, dans un domaine qui lui est propre et où elle est souveraine, la Cour Supérieure d'Arbitrage est une juridiction de cassation chargée d'établir un droit nouveau, le droit social, dans des conditions répondant aux nécessités particulières aux rapports du travail.

Sa procédure a été organisée dans ce sens.

La Cour Supérieure d'Arbitrage tend nettement à soustraire l'instance arbitrale aux règles de procédure et de fond du droit commun. Pour quelles raisons ? Les conflits du travail doivent être jugés avec célérité, puisqu'ils sont toujours une cause de perturbations dans l'ordre économique et que bien souvent ils tendent à troubler l'ordre social. Leur juge peut ainsi avoir besoin de pouvoirs très étendus pour les résoudre. Avant tout il lui faut agir vite. C'est ce que rappelle la circulaire du Ministre du Travail, en date du 1^{er} juin 1938, portant instructions générales relatives à l'application de la loi du 4 mars 1938 et du décret du 20 avril 1938 : ... « Le maintien de la paix sociale dépend au premier chef de la diligence avec laquelle les différends sont instruits et tranchés, et l'autorité d'une sentence arbitrale risque d'être compromise par la lenteur avec laquelle la procédure est mise en mouvement et se développe. » Si la procédure de conciliation peut être mise en mouvement à la requête des parties, elle doit l'être d'office par le préfet, « chaque fois que l'intérêt d'un prompt règlement du conflit l'exigera, notamment lorsque le conflit aura entraîné une grève ou un lock-out ».

La Cour Supérieure d'Arbitrage exerce un contrôle sur la décision de compétence du surarbitre, et c'est en exerçant ce contrôle qu'elle arrive à fixer des règles précises permettant de reconnaître d'une façon sûre les caractères du conflit. L'étude des décisions qu'elle formule permet de déterminer en la matière ces caractères.

Pour classer les décisions de la Cour Supérieure d'Arbitrage d'une façon claire, la méthode des approximations successives nous semble la meilleure : rechercher les cas dans lesquels certains actes ne peuvent avoir

que le caractère collectif, rechercher les cas dans lesquels certains actes ne peuvent avoir que le caractère individuel. Il restera un nombre très important de conflits entre lesquels il appartiendra de rechercher les caractères permettant de les ranger dans l'une ou l'autre catégorie, étant entendu qu'un conflit en apparence individuel peut être au fond un conflit collectif, et inversement. Nous allons voir d'ailleurs que dans un très grand nombre de cas la Cour Supérieure d'Arbitrage définit le caractère collectif d'un conflit en rejetant le pourvoi de la partie qui le conteste.

PREMIÈRE PARTIE

Jurisprudence de la Cour supérieure d'Arbitrage

CHAPITRE PREMIER

Conflits collectifs en général

Les conflits collectifs peuvent naître à l'occasion de différends qui portent sur les conditions du travail ou sur l'interprétation d'un texte.

§ 1. — Conflits d'ordre économique.

Ont certainement le caractère collectif les différends relatifs aux conditions du travail, même lorsqu'aucune convention collective ne régit les rapports des établissements en cause avec leur personnel.

N° 380. Etablissements Rivière. 12 juillet 1938. R. J. O., p. 1294.

Considérant que la demande dont était saisi le surarbitre émanait d'une collectivité d'ouvriers et tendait à l'augmentation des salaires....., que dès lors, et bien qu'aucune convention collective ne régit les rapports des Etablissements en cause avec leur personnel, le différend présentait le caractère d'un conflit collectif,... et que, par suite, le surarbitre était compétent pour le régler;

Considérant que, si les requérants soutiennent, d'une part, que le Syndicat des travailleurs... n'aurait pas eu qualité pour former la demande au nom du personnel de leurs entreprises et, d'autre part, que la procédure de conciliation suivie avant le recours à l'arbitrage n'aurait pas été régulière, ces circonstances, qui ne pourraient avoir d'influence que sur la

recevabilité de la demande ne seraient pas de nature à entraîner l'annulation de la sentence rendue par le surarbitre sur sa compétence;

Décide : rejette.

— les conflits collectifs du travail, d'ordre économique, pour lesquels les arbitres et le surarbitre statuent en équité : conflit de réglementation pour lequel l'arbitre « n'aura pas à dire le droit mais à l'établir » (M. Teitgen).

— les conflits nés à propos d'une demande de diminution des heures de travail ou d'augmentation des salaires :

N^o. 462. Société Levy et C^{ie}, à Paris. 4 août 1938. R. J. O., p. 1502.

Sur le moyen tiré de ce que le conflit n'aurait pas eu un caractère collectif :

Considérant qu'il est constant que le différend susvisé est relatif au *reclassement d'une partie du personnel et au taux des salaires* afférents à certains travaux, que ce différend a, *par sa nature même, un caractère collectif*; que c'est donc par une exacte application de la loi que le surarbitre s'est reconnu compétent.

Décide : rejette.

§ 2. — Conflits d'ordre juridique.

Les conflits pour lesquels l'arbitre ou le surarbitre statue suivant les règles du droit commun, c'est-à-dire en respectant dans sa sentence la règle de droit positif telle qu'elle ressort soit de la loi, soit du règlement, soit de la convention collective, et dans lesquels l'arbitre dit le droit.

Conflit portant sur l'interprétation du code de travail : N° 236. La Fédération Nationale des Industries Chimiques à Paris : 18 juillet 1938. R. J. O., p. 1472.

Sur le moyen tiré de ce que le surarbitre aurait été incompétent pour connaître du litige.

Considérant que le différend survenu entre le Syndicat patronal des Industries Chimiques de l'Oise et les ouvriers des dites industries portait sur la question de savoir « si la convention collective nouvelle doit être discutée en présence seulement des délégués du groupement le plus représentatif des ouvriers, la C. G. T., ou par une délégation du groupement le plus représentatif » : que ce différend qui posait *une question d'interprétation de l'article 31 V. A. du Livre I^{er}, Titre II du Code du Travail, constituait un conflit collectif de travail* auquel était applicable la procédure de conciliation et d'arbitrage.

Décide : rejette.

§ 3. — Conflits d'ordre économique et juridique.

De même le conflit portant sur une disposition prévue par la loi du 14 mars 1938, article 10 et pouvant présenter le double caractère d'ordre économique et juridique : demande de révision des salaires fondée sur une augmentation du prix de la vie, les salaires ayant été antérieurement fixés par une convention.

N° 349. Le Syndicat général du papier-carton et Parties similaires des départements de Seine et Seine-et-Oise. 27 juillet 1938. R. J. O., p. 1487.

Considérant qu'il résulte de l'article 10 de la loi du 4 mars 1938 que, pour apprécier la recevabilité d'une *demande de révision des salaires* au regard, soit de l'importance de la variation accusée par l'indice officiel du coût de la vie, soit de

l'écoulement du délai de six mois depuis la dernière révision des salaires, il convient de se placer non à la date de la demande, mais à celle à laquelle la sentence est rendue.

§ 4. — Conflits sur la question de savoir si le différend est d'ordre économique ou juridique.

Est collectif un conflit portant sur sa qualification de conflit d'ordre économique ou juridique.

N° 760. Syndicat du personnel de l'usine à gaz de Champigny. 19 décembre 1938. R. J. O., p. 466.

Considérant que le conflit dont était saisi le surarbitre portait sur la question de savoir quels étaient, en ce qui concernait les congés payés et en vertu du « statut »..., liant la société... et le personnel de son usine..., les droits des agents en service dans cette usine au 28 juillet 1936 pour l'année 1937 et les années suivantes, qu'il présentait le caractère d'un conflit d'ordre juridique; que c'est par suite illégalement que le surarbitre a statué en équité et que sa sentence doit, dès lors, être annulée.

§ 5. — Conflits sur l'application d'un accord antérieur.

De même dans le cas où un accord avait été conclu entre un syndicat patronal et un syndicat ouvrier.

N° 538. Syndicat du Textile de Cours (Rhône). 12 octobre 1938. R. J. O., p. 12.

Considérant qu'aux termes de l'article 9, paragraphe 2, de la loi du 4 mars 1938, les arbitres et le surarbitre « statuent suivant les règles du droit commun sur les conflits collectifs du travail d'ordre juridique, c'est-à-dire sur les conflits relatifs à l'exécution des conventions collectives, des lois et décrets sur le travail »;

Considérant que le conflit dont était saisi le surarbitre portait sur l'*augmentation des salaires fixés par un accord conclu* entre un Syndicat patronal et un Syndicat ouvrier le 27 octobre 1937; qu'il présentait le caractère d'un conflit d'ordre juridique; que c'est par suite à tort que le surarbitre a statué « en équité », et que sa sentence doit dès lors être annulée.

§ 6. — Conflits sur l'application d'une loi (ou d'un décret).

Est de la compétence du surarbitre également un conflit qui met en jeu la loi du 21 juin 1936 et le décret du 27 avril 1937 qui en fixe les modalités d'application.

N° 621. La Fédération Patronale de la Charcuterie Artisanale de détail pour le département de l'Aisne, etc... 12 décembre 1938. R. J. O., p. 464.

Considérant qu'il résulte des termes du procès-verbal de non-conciliation et de ceux de la sentence attaquée d'un différend collectif de travail existait entre, d'une part, la Fédération Patronale de la Charcuterie... et d'autre part, le Syndicat Général des ouvriers et employés... et le Syndicat libre..., en ce qui concernait la durée du travail et le barème des salaires; que le surarbitre a lui-même expressément constaté dans sa sentence que tel était bien le différend qu'il avait mission de résoudre; *que la fédération requérante n'établit pas qu'en statuant comme il l'a fait, tant sur la durée du travail que sur le barème des salaires, le surarbitre ait excédé les pouvoirs à lui conférés par l'article 9 de la loi du 4 mars 1938, ni violé les dispositions de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de 40 heures, ou du décret du 27 avril 1937, déterminant les modalités d'application de cette dernière loi au commerce de denrées alimentaires dans les départements autres que celui de la Seine.*

CHAPITRE II

Conflits sur une convention collective

Le véritable domaine des différends collectifs est tout naturellement celui des conventions collectives; les conflits qui naissent de ces conventions, ont de plein droit, peut-on dire, le caractère collectif.

Il en est ainsi de ceux qui surgissent à l'occasion de l'élaboration d'une convention collective et de ceux qui sont relatifs à son interprétation, comme nous venons de le voir à propos de plusieurs décisions arbitrales dans des conflits d'ordre juridique. Les conventions collectives contiennent en effet de nombreuses clauses énumérées dans l'article 31 V. C. du Livre I du Code du Travail.

§. 1. — Conflit sur l'interprétation et l'exécution des clauses d'une convention collective.

Ces clauses sont souvent l'objet de contestations portant sur leur interprétation. Il est normal, dans ce cas, qu'un arbitre compétent intervienne pour trancher un conflit qui a alors pour matière une question de technique juridique; à travers l'interprétation qu'il donne de la convention, l'arbitre ou le surarbitre protège d'ailleurs les droits des parties.

— Débat portant sur l'interprétation et l'exécution des clauses. N° 152. La Société à responsabilité limitée des Établissements Santos, à Paris. 4 juillet 1938. R. J. O., p. 1279.

Sur le moyen tiré de l'incompétence du surarbitre :

Considérant qu'il est constant que le différend soumis au surarbitre *portant sur l'interprétation et l'exécution des clauses de l'article 36 de la convention collective nationale de la chaussure relative au réembauchage par priorité des ouvriers mis en chômage*; qu'ainsi ce différend *avait par lui-même* et en tant qu'il concernait non seulement les délégués ouvriers, mais encore l'ensemble du personnel congédié, un caractère collectif; que dès lors, la Société requérante n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que le surarbitre s'est déclaré compétent pour y statuer...

Décide : rejette.

N° 129. Société J. Pauwels et Cie. 24 mai 1938. R. J. O., p. 1083.

Considérant qu'il est constant que le litige dont s'agit avait pour origine la mise en chômage de plusieurs ouvriers de la Société J. Pauwels et Cie et qu'il était nécessaire, pour statuer sur la légitimité de ces mesures, *d'interpréter les termes de l'article 8 de la convention collective* et les usages locaux relatifs aux mises en chômage; qu'un tel différend présentait un intérêt collectif et que par suite, c'est à bon droit, que le surarbitre s'est déclaré compétent pour en connaître.

Décide : rejette.

— Débat sur le sens et la portée d'une clause :

N° 397. Cie auxiliaire des Voitures à Paris, 18 juillet 1938. R. J. O., p. 1473.

Considérant que le Syndicat ouvrier soutenait devant le surarbitre que ces *licenciements* étaient intervenus en *méconnaissance du sens de la portée de certains articles de la convention collective*; qu'ainsi le surarbitre a pu légalement décider que le différend né à la suite de ces licenciements présentait un intérêt collectif pour un Conseil d'ouvriers et relevait en raison tant des parties en cause que des intérêts en jeu de la compétence du surarbitre; que, par suite la sentence attaquée a fait une exacte application de la loi susvisée du 4 mars 1938.

Décide : rejette.

— Débat relatif à l'application d'une clause :

N° 598. Chambre syndicale des employés de la région parisienne. 5 octobre 1938. R. J. O., p. 5.

Sur la légalité de la sentence attaquée :

Considérant que le différend dont le surarbitre était saisi portait sur la question de savoir..., que ce différend entraînait un débat relatif à l'*application d'une clause de convention collective* concernant...

— L'interprétation souveraine d'une clause par le surarbitre fixe l'attitude des parties en face du conflit qui les oppose.

N° 454. Syndicat des produits chimiques de Voves. 4 août 1938. R. J. O., p. 1502.

Considérant que l'article 29 de la convention collective du...; considérant..., que l'*attitude respective des parties provenait d'une divergence sur l'interprétation du sens et de la portée de l'article précité*...

— Elle permet au surarbitre de rechercher en même temps la commune intention des parties.

N° 556. Syndicat régional de la biscuiterie de Paris.
9 novembre 1938. R. J. O., p. 163.

Sur le moyen tiré de ce que le surarbitre aurait inexactement interprété l'article 18 de la convention collective :

Considérant que saisi de la mission d'interpréter l'article 18 précité stipulant que les ouvriers licenciés pour manque de travail seraient embauchés « de préférence », le surarbitre a décidé que ces dispositions doivent s'entendre en ce sens qu'elles attribuent aux dits ouvriers un droit de priorité pour leur embauchage; que *l'interprétation des intentions des parties* donnée souverainement par le surarbitre échappe au contrôle de la Cour Supérieure d'Arbitrage; que les intéressés peuvent seulement demander l'annulation des sentences qui auraient dénaturé une convention collective ou en auraient méconnu les clauses claires et précises; qu'en statuant dans les termes ci-dessus rappelés, le surarbitre n'a pas dénaturé la convention passée le 19 août 1936, et régissant les situations qui unissent les établissements précités et leur personnel, ni méconnu les clauses claires et précises de cette convention; qu'ainsi le moyen invoqué ne saurait être accueilli.

§ 2. — Conflits sur l'ensemble de la convention.

Dépassant le cadre de l'interprétation d'une simple clause, un conflit peut s'élever sur l'interprétation de l'accord dans son ensemble.

N° 128. Société nouvelle des Transports rapides Calberson. 24 mai 1938. R. J. O., p. 1082.

Vu la requête et le mémoire ampliatif présenté par la Société nouvelle des Transports rapides Calberson... tendant à ce qu'il plaise à la Cour annuler une sentence surarbitrale rendue... dans un différend existant entre elle et la Chambre Syndicale des employés.

.

Considérant qu'il est établi... que le surarbitre a constaté que le litige dont il était saisi portait *sur la valeur et l'étendue à l'égard des employés de la Société...*, d'un accord intervenu entre la Fédération Nationale Ouvrière... et le Syndicat unifié... d'une part; les Chambres Syndicales patronales... et les Entreprises intéressées d'autre part ; afin de mettre fin au conflit collectif ayant existé entre les adhérents de ces Syndicats et organisé la reprise du travail ; que... le surarbitre a pu, sans excéder ses pouvoirs, décider que le litige dont il s'agit présentait un intérêt collectif et par suite se déclarer compétent pour en connaître ;

Considérant d'autre part, que la Convention collective du 3 novembre 1936 n'a pas été régulièrement dénoncée par les parties en cause ; qu'elle restait donc en vigueur ; que par suite, le surarbitre a pu également faire état de certaines dispositions de cette convention pour justifier sa compétence.

§ 3. — Conflits sur l'élaboration de la convention.

En ce qui concerne les conflits portant sur l'élaboration de la convention, il convient d'observer que le surarbitre ne peut se substituer à l'accord des volontés et que, s'il peut régler certains rapports sur le recours d'un syndicat qui s'était vu opposer un refus à une demande de convention collective, il ne peut se substituer à l'accord de volontés que suppose l'élaboration d'une convention.

N° 166. Établissements Pigier à Paris. 6 juillet 1938.
R. J. O., p. 1284.

Sur le moyen tiré de ce que le surarbitre ne pouvait ordonner la conclusion d'une convention collective et prescrire, à cet effet, la réunion d'une commission mixte.

Considérant qu'il résulte de la combinaison de l'article 31 du livre 1^{er} du Code du Travail et des articles 5 de la loi

du 31 décembre 1936, et 9 de la loi du 4 mars 1938 que si *les surarbitres ne peuvent se substituer aux parties pour l'élaboration d'une convention collective qu'implique, pour sa conclusion l'accord des parties, ils peuvent établir un règlement équitable des conditions du travail en vue de créer, aux lieux d'emplois, une atmosphère de collaboration dans le respect des droits mutuels des parties : droit de propriété, droit syndical, liberté individuelle, liberté du travail, liberté syndicale ;*

Considérant qu'en prescrivant aux parties de constituer une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective, faute de quoi elles devraient, dans un délai déterminé, revenir devant lui pour être statué ce qu'il appartiendrait, le surarbitre n'a entendu ni obliger les parties à conclure une convention collective, ni se substituer à elles pour la conclusion d'un tel contrat ; qu'il leur a seulement, avant de procéder éventuellement au règlement équitable des conditions du travail qu'il avait le pouvoir d'établir immédiatement, offert une dernière possibilité de réaliser elles-mêmes et directement un accord ; qu'en procédant de la sorte, il n'a commis ni une violation de la loi ni un excès de pouvoir ;

Décide : rejette.

Le surarbitre n'a pas le droit non plus d'imposer l'insertion du règlement qu'il a établi dans une convention collective.

N° 1. Fédération nationale des confectionneurs de chemiserie et de lingerie pour hommes. 24 mai 1938.
R. J. O., p. 1079.

Considérant que s'il appartient au surarbitre saisi d'un différend collectif, né à l'occasion de l'élaboration d'une convention collective, de prendre, par application de l'article 5 de la loi du 31 décembre 1936, toutes dispositions nécessaires pour mettre fin à ce différend et notamment d'établir un règlement équitable des conditions du travail sur les questions soumises à son arbitrage, *il ne saurait sans*

excéder ses pouvoirs prétendre imposer aux parties l'insertion dans une convention collective du règlement qu'il a établi.

Mais si le surarbitre ne peut se substituer à l'accord des volontés, il a la faculté d'établir un règlement du travail pouvant éventuellement se substituer à la convention ultérieurement dénoncée. Il ne peut donc pas élaborer une convention, mais il peut préparer un règlement qui pourra être admis par les parties quand elles ne seront plus liées par la convention.

N° 674. Les syndicats ouvriers de la métallurgie des régions de Belfort, Montbelliard et Audincourt. 23 novembre 1938. R. J. O., p. 179.

Considérant... que la convention collective dont la révision a été demandée devant la commission de conciliation... avait été conclue pour une durée d'un an... et qu'elle devait ensuite se poursuivre pour une période indéterminée sauf dénonciation dans les conditions prévues par le Code du travail...;

Considérant qu'en l'absence de toute dénonciation la convention en cours demeurerait en vigueur ; que cependant, saisie d'une demande de révision de certaines clauses par la partie ouvrière, la partie patronale ne s'est pas opposée à l'étude d'une nouvelle convention...; que dans ces circonstances le conflit porté devant la commission de conciliation avait trait en réalité, non pas à une modification de la convention en cours pour valoir avant la dénonciation régulière de celle-ci, mais bien à la discussion d'une convention nouvelle destinée à remplacer la première ; que pour résoudre ces difficultés, le surarbitre... avait la faculté d'établir un règlement du travail pouvant ultérieurement se substituer à la convention en vigueur lors de sa dénonciation par l'une ou l'autre des parties; qu'en se déclarant incompétent pour statuer sur le conflit ainsi défini, le surarbitre a méconnu l'étendue de ses pouvoirs.

Dans la préoccupation, qui doit être la sienne, d'éviter dans la mesure du possible que surgissent ultérieurement les conflits contenus en puissance dans la convention à l'élaboration de laquelle il préside, le surarbitre est amené à faire état de considérations d'équité et à connaître de difficultés portant sur des points particuliers.

N° 110. Chambre syndicale des Employés de la région parisienne. 1^{er} juin 1938. R. J. O., p. 1090.

Considérant : que c'est à bon droit, que, par la sentence attaquée, le surarbitre s'est reconnu sans qualité pour établir une convention collective entre la chambre patronale... et la chambre syndicale des employés..., mais que, *saisi d'un conflit collectif portant sur l'établissement d'un règlement sur certains points particuliers il lui incombait... d'examiner les points en litige en vue d'établir éventuellement tel règlement qu'il jugerait équitable*, que, faute d'y avoir procédé, le surarbitre n'a pas rempli la mission qui lui avait été confiée, et que sa sentence doit, pour ce motif, être annulée.

N° 24. Fédération intersyndicale des maisons de santé de France. 24 mai 1938. R. J. O., p. 1801.

• Considérant qu'aux termes de l'article 5 de la loi du 31 décembre 1936 l'arbitrage aura pour objet d'établir un règlement équitable des conditions de travail...; que...; *le surarbitre saisi d'un conflit relatif à une majoration de salaires, avait qualité pour établir un règlement équitable de ce conflit...*

Donc les conflits portant sur certains points particuliers en matière d'élaboration des conventions sont certainement collectifs et permettent aux surarbitres d'établir un règlement des conditions du travail sur les questions non résolues par la convention.

Mais il y a des cas, et c'est une solution hardie, où les arbitres peuvent connaître, pour cause d'imprévision, de questions résolues par la convention collective. Une décision a été rendue dans ce sens par la Cour Supérieure d'Arbitrage. La justification en a été donnée dans une note signée E. B. (*Droit Social*, n° 8, p. 346).

« La Cour a pensé... qu'il pouvait se présenter des circonstances si différentes de celles qui avaient été envisagées par les parties au moment de l'élaboration de la convention, et si imprévisibles à cette époque, que le maintien des règles alors établies ne se justifierait plus. En pareil cas, comme l'a dit le Commissaire du Gouvernement, c'est l'interprétation raisonnable de la volonté des parties qui conduit elle-même à penser que certaines clauses ne peuvent plus s'appliquer. »

Il n'est pas interdit de penser que de nombreux conflits ne manqueront pas de surgir à la suite de cette décision.

Est également collectif le conflit qui met en question le droit d'une organisation de salariés d'obtenir l'établissement d'un contrat collectif spécial à la profession qu'elle représente, malgré l'adhésion de l'organisation patronale à la convention d'une profession similaire.

N° 4. Chambre syndicale des tissus d'ameublement à Paris (*Droit Social*, n° 7, page 305). 13 juin 1938. R. J. O., p. 1092.

CHAPITRE III

Conflits individuels

Valeur actuelle du contrat de travail.

Il ne faudrait pas donner une extension excessive à la notion de « statut collectif » et y englober tout ce qui concerne les relations de travail.

Le rôle du contrat de travail individuel est très diminué, nous l'avons dit, et, en somme, consiste simplement en acte d'adhésion. Cependant tous les conflits ne sont pas d'ordre collectif. S'il en était ainsi, la compétence du Conseil de Prud'hommes disparaîtrait. Or nous savons qu'elle est maintenue, puisque les procédures de conciliation d'arbitrage doivent être organisées « dans les cadres des lois existantes ».

D'après une note de M. Teitgen (1) « le principe demeure qu'un conflit du travail ne relève de la conciliation d'arbitrage prévue par la loi de 1936 que s'il a pour objet une réclamation présentée par ou contre un syndicat ou une collectivité et qui présente un intérêt collectif ». Nous avons déjà vu à propos de l'interprétation des clauses de la convention qu'il y est fait état de la notion d'intérêt collectif. Cette notion reste sous-

(1) *Droit social*, p. 10.

jacente dans beaucoup de conflits en apparence individuels, de même qu'elle peut ne pas se justifier dans certains conflits d'apparence collectifs.

§ 1. — Conflit né d'un renvoi pour faute professionnelle.

La notion d'intérêt collectif est souvent difficile à dégager et il arrive que le surarbitre est embarrassé pour savoir si le conflit qui lui est soumis la comporte ou ne la comporte pas. Mais il y a des cas où il ne peut hésiter à l'écarter et où il doit se déclarer dès lors incompétent. Le cas se présente surtout lorsque le surarbitre constate une faute professionnelle, que le patron invoque à l'appui du renvoi d'un ouvrier ou d'un délégué.

Faute de l'ouvrier.

Refus d'obéissance à un ordre relatif à l'exécution de son travail :

N° 723. Le Syndicat unifié des ouvriers en métaux et similaires. 23 novembre 1938. *R. J. O.*, p. 182.

Considérant que le surarbitre a constaté, dans sa sentence, que le litige dont il était saisi avait eu son origine dans le *licenciement d'un ouvrier qui n'était d'ailleurs pas délégué du personnel*, et que ce licenciement avait été provoqué seulement par le refus d'obéissance opposé par l'ouvrier précité à un ordre relatif à l'exécution de son travail ; qu'en présence de ces faits dont l'inexactitude matérielle n'est pas établie par le Syndicat requérant, le surarbitre a pu légalement décider que le différend né de ce licenciement n'avait pas donné lieu à un conflit collectif relevant de sa compétence.

Paroles offensantes :

N° 707 et 707 bis. Syndicat ouvrier de la confection pour hommes, à Paris. Ministre du Travail. 4 novembre 1938. *R. J. O.*, p. 159.

Considérant... qu'à aucun moment de la procédure de conciliation et d'arbitrage engagée à la suite du licenciement dont s'agit, ni même devant le surarbitre, il n'a été allégué que le litige relatif au renvoi de la dite ouvrière et qui avait d'ailleurs été précédemment soumis au Conseil des Prud'hommes, présentât un intérêt collectif, le débat n'ayant porté que sur la sanction à donner à la *faute qui avait été commise individuellement par l'ouvrière en question, en prononçant à l'égard du Directeur des « paroles offensantes »*; que dès lors le différend dont il s'agit ne mettait en jeu aucun intérêt collectif ; que ce motif qui justifie légalement l'incompétence du surarbitre doit être substitué au motif juridiquement erroné de la sentence attaquée ; que par suite le Syndicat requérant n'est pas fondé à soutenir qu'en se déclarant incompétent pour connaître du différend dont il était saisi, le surarbitre aurait méconnu ses pouvoirs.

Voies de fait :

N° 348. Syndicat général du papier-carton et parties similaires des départements de Seine et de Seine-et-Oise. 11 juillet 1938. *R. J. O.*, p. 1289.

Considérant que le surarbitre a constaté dans sa sentence que, d'une part, le litige dont il était saisi avait eu son origine dans le licenciement de deux ouvriers qui n'étaient ni délégués titulaires d'une fonction syndicale, mais seulement membres du syndicat..., et que, d'autre part, ces deux ouvriers avaient été renvoyés pour voies de fait, le lendemain d'un incident survenu à la sortie de l'usine où une ouvrière avait été frappée ; qu'en présence de ces faits, dont l'exactitude matérielle n'est pas contestée, le surarbitre a pu légalement décider que ces licenciements n'avaient pas été effectués en violation du droit syndical.

Ce n'est pas le fait que l'ensemble du personnel demande la réintégration d'ouvriers congédiés qui change la nature du conflit.

N° 348. Déjà cité. 11 juillet 1938. *R. J. O.*, p. 1289.

Considérant... que la circonstance que l'ensemble du personnel... avait demandé par voie de pétition la réintégration des deux ouvriers licenciés... *ne pouvait avoir pour effet de changer le caractère individuel du conflit né de ces licenciements.*

A l'inverse il peut arriver qu'un conflit présente à son origine un caractère collectif, puis qu'il se transforme en conflit individuel à la suite de certaines circonstances de fait. Il en est ainsi dans une décision rendue à la requête de la Société André Citroën. N° 400. 12 juillet 1938. *R. J. O.*, p. 1294.

Considérant que... si l'objet initial du conflit était l'ordre donné par la direction d'enlever les affiches syndicales de panneaux placés à cet effet dans les ateliers, *le renvoi des cinq ouvriers dont la réintégration est demandée avait été motivé par des violences auxquelles lesdits ouvriers s'étaient livrés sur la personne d'un employé chargé d'exécuter les ordres de la Direction ; que, si le différend, en tant qu'il concernait l'enlèvement des affiches syndicales, présentait le caractère d'un différend collectif le même caractère ne saurait être reconnu au conflit relatif au licenciement des ouvriers, intervenu dans les conditions de fait sus-rapportées...*; que la sentence attaquée doit être annulée, sans qu'il y ait lieu à renvoi devant un nouveau surarbitre.

Faute du délégué.

Il est relativement facile dans la plupart des cas de déterminer la nature individuelle d'un conflit qui s'est

élevé à la suite d'une faute professionnelle d'un ouvrier. Il l'est beaucoup moins lorsque c'est un délégué, revêtu par sa fonction d'une sorte de caractère « collectif », qui est en cause. Faut-il voir un argument *a contrario* dans la sentence N° 176 et 176 b, le Comptoir national de la Pharmacie : « ... que le conflit ne présentait aucun caractère collectif, puisque les employés licenciés ne remplissaient pas les fonctions de délégués (1) ». Ce serait admettre que pour un ouvrier, le fait d'être délégué lui confère un privilège de juridiction et l'autorise à agir illégalement. Or, avant d'être délégué, il est ouvrier, et le patron ne porte pas atteinte à un intérêt collectif en le renvoyant s'il commet des actes illégaux sortant de ses attributions de délégué.

N° 353. Syndicat général du chauffage et parties similaires à Paris. 4 juillet 1938. *R. J. O.*, p. 1282.

Sur le moyen tiré de ce que le différend aurait le caractère d'un différend collectif de travail :

Considérant que le surarbitre a constaté que *les motifs de congédiement* du sieur L... étaient *étrangers à la qualité de délégué du personnel* qui appartenait à cet ouvrier ; qu'en l'état de cette constatation de fait le surarbitre a pu légalement décider que le conflit survenu entre la Direction... et le Syndicat... à propos de ce congédiement ne constituait pas un différend collectif.

— Un conflit qui surgira à la suite d'une sanction prise contre un délégué qui se sera livré pendant les heures de travail à des agissements étrangers à sa mission de délégué, sera un conflit individuel;

(1) 4 juillet 1938. *R. J. O.* p. 1279.

N° 191. Syndicat ouvrier des produits chimiques de Clermont-Ferrand. 15 juin 1938. *R. J. O.*, p. 1104.

Considérant que le surarbitre a constaté... qu'après s'être... rendu auprès de l'Ingénieur P... dans un but mal défini qui peut être d'information relative aux salaires, l'ouvrier L... a eu une altercation avec cet ingénieur et qu'il en est résulté... une suspension de travail de la part des deux ouvriers se trouvant avec L..., qu'ainsi le surarbitre a pu en déduire que le *sieur L... s'était livré pendant les heures de travail, à des agissements entièrement étrangers à sa mission de délégué*, que, dès lors, le différend, né à l'occasion de ce fait, n'était pas d'ordre collectif et que c'est à bon droit que le surarbitre s'est déclaré incompétent pour en connaître.

— De même, conflit surgi à la suite d'une collecte dans l'usine.

N° 831. Le Syndicat des métaux de Versailles : 20 décembre 1938. *R. J. O.*, p. 475.

Sur les conclusions relatives au licenciement de la Dame V., déléguée du personnel.

Considérant que le surarbitre a estimé que celle-ci avait commis une *faute professionnelle grave en organisant une collecte dans l'usine*, au cours du travail, et que cette faute justifiait son renvoi.

— Le délégué doit se soumettre comme les autres ouvriers aux conditions de travail de l'entreprise dont il fait partie et est individuellement en faute s'il ne s'y conforme pas.

N° 580. Les Etablissements « Les Fils de L. Bretton ». 26 octobre 1938. *R. J. O.*, p. 27.

Considérant que, sur le second motif de la sentence attaquée, que *les délégués* du personnel sont soumis aux prescriptions relatives au régime du travail dans l'établissement où ils sont employés et *ne sauraient se prévaloir de leur qualité de délégués pour s'y soustraire*.

Bien plus, le délégué doit se garder d'abuser du rôle qui lui a été attribué par ceux qui l'ont élu, comme il serait souvent tenté de le faire, étant donné l'autorité que lui donnent ses fonctions.

Si l'activité syndicale doit être protégée efficacement, et si les conflits qui peuvent surgir à ce propos ont le caractère collectif, cela ne veut pas dire que tous les actes accomplis dans l'exercice de cette activité soient licites; il en est d'abusifs contre lesquels il est indispensable de prendre une sanction :

N° 693. La Société d'électrochimie, d'électro métallurgie et des aciéries électriques d'Ugine. 28 novembre 1938. *R. J. O.*, p. 184.

Considérant que..., le surarbitre avait constaté que le licenciement du Sieur A... n'avait pas été motivé par une faute professionnelle, mais par l'activité syndicale de celui-ci ; que, dans ces conditions, le surarbitre n'avait pas à rechercher à nouveau la réalité d'une faute professionnelle dans sa sentence ; qu'il *devait*, par contre, *examiner si, dans l'exercice de son activité syndicale, le sieur A. avait commis des abus* de nature à justifier la sentence prise à son encontre ; qu'en ordonnant la réintégration du Sieur A... sans avoir procédé à cet examen, le surarbitre n'a pas légalement motivé sa décision.

Décide : annule.

« Dès le 5 septembre 1917, Albert Thomas prévoyait l'abus possible de l'autorité du délégué d'atelier sur ses camarades :

« Il est impossible, disait-il, d'admettre qu'un délégué
« pût mésuser de la liberté d'action qui lui sera laissée. Si
« un délégué en venait à commettre des actes injustes, ou
« même à créer inutilement dans un atelier une agitation
« injustifiée qui nuirait à la bonne marche de l'usine, il
« serait inadmissible qu'il pût dans ce cas arguer de son titre
« de délégué d'atelier pour échapper au renvoi s'il était ou-
« vrier civil, à la mutation d'office ou au renvoi au dépôt
« s'il était militaire (1). »

§ 2. — Conflit sur une compression de personnel.

Licenciement d'ouvrier.

Le surarbitre se déclare incompétent lorsqu'il peut motiver le licenciement d'un ouvrier ou d'un délégué par une compression du personnel, que l'employeur a été obligé d'opérer. Une telle décision, en effet, lorsqu'elle s'appuie uniquement sur les nécessités techniques ou économiques de l'entreprise, reste du domaine de la libre appréciation du chef d'entreprise. La sentence que rend le surarbitre lui permet de protéger la liberté de l'employeur (5 octobre 1938. N° 593 et 593 bis. Etablissements Robbe). *R. J. O.*, p. 4.

N° 333. Vu la requête présentée par la Société à responsabilité limitée « Véga » à Paris. 27 juillet 1938. *R. J. O.*, p. 1483.

Considérant que le surarbitre qui était appelé à statuer sur un désaccord portant sur le caractère des licenciements effectués par la Société des Etablissements Véga et à définir

(1) Oualid. *Salaires et tarifs. Convention collective et grèves. (La Guerre et le Travail)*, p. 433.

sa compétence pour connaître de ces licenciements, a constaté d'une part que « les ouvriers et ouvrières prétendent que leur renvoi a été abusif comme n'étant pas justifié par une réorganisation technique »... d'autre part, « *qu'il n'est pas établi... que le licenciement des ouvriers et ouvrières... ait eu une cause autre que la nécessité de procéder à la compression de leur personnel eu égard aux circonstances* »; Considérant qu'il résulte de ces faits, tels qu'ils ont été souverainement appréciés par le surarbitre, que le différend ne pouvait être regardé comme présentant le caractère d'un conflit collectif de travail ; que dans ces conditions, c'est à tort que le surarbitre s'est reconnu compétent pour connaître de ce différend ;

Décide : annule.

Il arrive d'ailleurs que les deux motifs d'incompétence du surarbitre se trouvent inclus dans une même décision prise par l'employeur.

N° 794. Le Syndicat des techniciens, employés et assimilés de la métallurgie de la région parisienne. 12 décembre 1938. *R. J. O.*, p. 460.

Considérant... que le surarbitre a estimé que la Demoiselle A... n'avait pas été congédiée en violation du droit syndical, mais *tant en raison de fautes professionnelles qu'à l'occasion d'une compression de personnel* ; que... le surarbitre n'était pas compétent pour statuer.

Licenciement d'un ouvrier secrétaire d'un syndicat.

Dans les exemples qui précèdent de simples ouvriers sont en cause. Il est bien évident que la qualité de secrétaire de syndicat d'un ouvrier ne saurait changer le caractère de conflit individuel qui est attribué à un différend si le licenciement effectué n'a pas été inspiré par le désir de pénaliser cette fonction.

N° 762. 28 novembre 1938. Fédération nationale de l'industrie du bois et similaires de France et des colonies, à Paris. *R. J. O.*, p. 185.

Considérant... que le licenciement de l'ouvrier D... a été prononcé *pour cause de « manque de travail »* et sans égard à sa qualité de secrétaire du Syndicat ; que... le surarbitre... a pu légalement décider que le conflit né de ce licenciement ne présentait pas un intérêt collectif.

Licenciement de délégué.

De même lorsqu'il s'agit du licenciement d'un délégué.

N° 797. Syndicat des ouvriers tanneurs d'Alger. 12 décembre 1938. *R. J. O.*, p. 461.

Considérant que le surarbitre a constaté que... le... Syndicat commercial algérien avait dénoncé au Syndicat des ouvriers... la convention collective..., que la fonction de délégué que l'ouvrier D... tenait,... de cette seule convention, avait pris fin du fait qu'elle n'avait pas été renouvelée, et que le licenciement de cet ouvrier n'avait pu dès lors en violer les dispositions; qu'il a d'ailleurs constaté que ce *licenciement était justifié par la diminution des commandes dans l'entreprise, ayant mis l'employeur dans la nécessité de mettre le personnel en chômage partiel*... que le surarbitre a pu légalement décider que le conflit relatif à ce licenciement ne présente pas un intérêt collectif...

De même, n° 798. Syndicat général des préparateurs et employés en pharmacie de la région parisienne (la partie en cause était un délégué). 20 décembre 1938. *R. J. O.*, p. 470.

Considérant... que le surarbitre a pu légalement décider

que le licenciement du Sieur L... a été prononcé *uniquement en raison de la suppression du service d'électricité* de la Pharmacie A. Bailly; que dès lors, le différend dont il était saisi n'avait pas le caractère d'un conflit collectif...

Réduction d'activité d'un atelier.

Est d'ordre individuel un conflit provoqué à la suite de la réduction d'activité d'un atelier motivée par la réorganisation de cet atelier.

N° 438. Syndicat des techniciens et assimilés de la construction et des travaux publics, à Paris. 25 juillet 1938. *R. J. O.*, p. 1483.

Considérant... que le litige soumis au surarbitre avait son origine dans le licenciement du Sieur D... contremaître... que celui-ci avait été convoqué... par le Directeur... qui lui a exposé que devant la réduction de l'activité de l'atelier... « il ne pouvait continuer à y employer un contremaître »; qu'il en a déduit que le licenciement du sieur D... présentait un caractère individuel.

Considérant que les constatations de fait... permettent de reconnaître *que le licenciement* du sieur D... ne se rattachait non à l'exercice du droit syndical ainsi que le soutenait le Syndicat des Techniciens, mais a été *effectué pour réaliser une réorganisation des services*...

Décide : rejette [la requête du Syndicat des techniciens].

Ralentissement des affaires.

... ou d'une compression du personnel provoquée par le ralentissement des affaires :

N° 778. Chambre syndicale des employés de la région parisienne. 21 novembre 1938. *R. J. O.*, p. 178.

Considérant que le surarbitre a constaté que les licenciements en cause avaient été motivés non par l'activité ou les opinions syndicales des intéressés, mais par un *ralentissement des affaires*... attesté notamment par une diminution sensible du personnel ouvrier; ... que le surarbitre a pu légalement rejeter la demande de la Chambre Syndicale requérante.

N° 828. Syndicat des ouvriers bandagistes de Saint-Genix-sur-Guiers. 20 décembre 1938. *R. J. O.*, p. 474.

... La fermeture d'une usine prononcée *par suite des nécessités économiques* ne peut donner lieu à un conflit collectif.

Sur le renvoi qui a été fait devant un nouveau surarbitre dans cette affaire, celui-ci s'est déclaré incompétent, pour le motif, résultant de l'enquête effectuée, que la fermeture de l'usine était entièrement justifiée par les conditions déficitaires de l'exploitation.

§ 3. — Simultanéité des conflits individuels.

Le plus souvent, le conflit d'embauchage sera individuel et la simultanéité de plusieurs conflits individuels n'en change pas la nature.

M. Fargeau, qui a dégagé cette règle, donne un exemple pour l'illustrer : « Plusieurs chômeurs se présentent, le patron n'en embauche aucun, les considère tous comme inaptes à l'emploi pour lequel il cherche de la main-d'œuvre; même s'ils contestent tous cette décision, il ne s'agira que de conflits individuels (1). »

Le refus d'embauchage est opposé à une demande par le chef d'entreprise dans sa pleine liberté d'appré-

(1) Ph. Fargeau : *l'Application des nouvelles lois sociales*.

ciation. Cette liberté reste entière à l'égard des refus successifs qu'il aurait à formuler dans des conditions semblables. Chacune de ces décisions forme en elle-même un tout complet qui se justifie par son opportunité. Si tous les conflits individuels nés de ces refus d'embauchage pouvaient être joints en un conflit collectif, la liberté d'appréciation du chef d'entreprise, que la loi a voulu sauvegarder, disparaîtrait et chacune de ses décisions perdrait son efficacité et son opportunité.

N° 281. Maison Descourtieux. 13 juin 1938 : R. J. O., p. 1099.

Considérant que... l'intervention du Syndicat *ne saurait suffire à donner au conflit un caractère collectif, non plus que le fait que le licenciement en cause ait frappé simultanément un certain nombre d'ouvriers.*

Une sentence rendue à propos de congédiements individuels simultanés par M. Gaboriaud (26 février 1938) est également dans ce sens :

« Le conflit restera d'intérêts individuels n'ayant été prononcé que pour des motifs individuels. »

De même une sentence de M. Josserand :

« La nature collective ou individuelle d'un conflit se détermine non par le nombre des personnes qui y sont engagées, ni par les développements épisodiques qu'il est susceptible de recevoir par la suite, mais uniquement par ses origines et son objet (1). »

Le différend visé ici (Préventorium Chayaniac-Lafayette contre Durmay) avait eu lieu à la suite du con-

(1) *Revue de Droit Social*, N° 3.

gédiement d'un seul employé, et le mouvement de solidarité qui s'était produit n'avait donc pu lui enlever son caractère individuel alors que la réintégration de l'employé licencié était seule en cause et constituait une mesure individuelle.

Il semblerait établi qu'une mesure individuelle ne fait jamais surgir qu'un conflit individuel, qui ne pourrait jamais changer de caractère à la suite de certaines circonstances de fait. C'est inexact : un intérêt collectif peut s'accoler à une mesure individuelle, soit par suite du nombre des parties en cause, soit par suite des intérêts en jeu. C'est ce que semble prévoir une décision rendue par la Cour Supérieure d'Arbitrage sous le N° 548. Sieur Rassaut, qui reconnaît implicitement le caractère collectif à un conflit dans lequel un groupement serait intéressé : 26 août 1938. *R. J. O.*, p. 1523.

Sur la requête du Sieur Rassaut contre la sentence du surarbitre qui s'était reconnu compétent.

Considérant que si le conflit qui a donné lieu à la sentence attaquée a son origine dans le licenciement du sieur B..., délégué ouvrier, *les seules parties au différend né à la suite de cette mesure sont le Sieur Rassaut et le dit Sieur B... à l'exclusion de tout groupement professionnel*; que dès lors le dit conflit ne présentait pas un caractère collectif.

Décide : annule.

Le caractère collectif semble aussi devoir être constaté lorsque des intérêts professionnels sont en jeu, et par suite, le droit syndical.

N° 138. Le Syndicat du Textile (Couvertures, ameub-

blement, cotonnades) de Cours (Rhône) : 12 juillet 1938. *R. J. O.*, p. 1292.

Considérant... que les deux congédiements *n'avaient pas eu pour objet de porter atteinte au droit syndical...*

N° 535. Union départementale des syndicats ouvriers, employés et fonctionnaires de la Haute-Vienne. 12 septembre 1938. *R. J. O.*, p. 1526.

Considérant... que les licenciements qui avaient donné naissance au différend *ne se rattachaient pas à l'exercice du droit syndical et constituaient des mesures isolées* ayant un caractère nettement individuel...

§ 4. — Grève ou lock-out.

En vertu d'une jurisprudence qui semble bien établie, la menace de grève ou de lock-out ne saurait à elle seule donner au différend un caractère collectif. De nombreuses décisions de la Cour Supérieure d'Arbitrage reproduisent cette position. Entre autres, dans le conflit porté devant elle par la Société films sonores Tobis, sous le N° 262. 4 juillet 1938. *R. J. O.*, p. 1281.

Mais si la menace de grève ne peut faire l'objet d'un conflit collectif, la grève elle-même peut-elle en être la cause ? Au premier abord, il semble qu'il en soit ainsi. La grève n'est-elle pas, en effet, une des manifestations les plus réelles de la collectivité ?

Nous avons vu dans les arrêts précédents (Rassaut) que l'idée de collectivité était sous-jacente : Pourquoi le différend était-il individuel ? c'est que la mesure ne touchait qu'un individu... à l'exclusion de tout grou-

pement professionnel. Peut-on dire que si un groupement est en cause le conflit sera collectif ? Cela n'est pas exact non plus. Nous avons vu dans l'affaire Descourtieux que la simultanéité des licenciements individuels ne donnait pas au conflit la nature collective; la Cour Supérieure d'Arbitrage a reconnu la compétence de l'arbitre parce qu'au différend se mêlait une question d'interprétation et d'application d'une clause de convention collective qui lui donnait d'une façon indiscutable le caractère collectif; mais l'intervention du syndicat ne saurait suffire à donner au conflit un caractère collectif.

Si la partie en cause, ici, le syndicat, ne peut en se manifestant donner un caractère collectif au conflit, la grève qui met en jeu tant d'intérêts collectifs peut-elle le lui donner ? Il ne le semble pas, comme il ressort des décisions suivantes.

— Licenciement provoqué par une faute professionnelle.

N° 539. Houillères de Rochebelle à Alès. 19 octobre 1938. *R. J. O.*, p. 16.

Requête de la Société des houillères tendant à l'annulation de la sentence du surarbitre qui s'était reconnu compétent.

Considérant que le différend qui opposait la Société des mines de Rochebelle au Syndicat des mineurs d'Alès avait pour seul objet, ainsi qu'il résulte du procès-verbal de non-conciliation en date du 30 juin 1938 une demande présentée par ce Syndicat et tendant à une récupération de salaires en faveur de deux ouvriers frappés d'une suspension de trois jours pour une faute professionnelle dont la seule matérialité

était contestée; qu'il ne portait sur l'interprétation ni d'une convention collective, ni des lois et décrets sur le travail; qu'ainsi *ce différend nonobstant la circonstance qu'il a d'autre part entraîné une grève du personnel, ne présentait pas un intérêt collectif pour un ensemble d'ouvriers...*

Décide : annule.

— Licenciement provoqué plus particulièrement par un refus d'exécution du travail.

N° 748. Union locale des Syndicats confédérés de Dieppe. 7 décembre 1938. *R. J. O.*, p. 453.

Contre la sentence du surarbitre qui s'était déclaré incompétent.

Considérant que le litige soumis au surarbitre était né du licenciement de quatre ouvriers... pour refus d'exécution du travail...; qu'il constituait un *différend individuel auquel ni le mouvement de grève de solidarité des ouvriers de l'entreprise, ni la fermeture consécutive des usines, n'ont pu conférer un caractère collectif...*

Décide : rejette.

CHAPITRE IV

Recherche des éléments d'appréciation du caractère du conflit

§ 1. — La sentence du surarbitre. doit être motivée.

Le surarbitre doit motiver sa sentence de façon à permettre à la Cour Supérieure d'Arbitrage d'exercer son contrôle.

N° 395. L'Union syndicale des employés et ouvriers charcutiers, salaisonnières de Lyon et de la région. 20 juillet 1938. *R. J. O.*, p. 1479.

Considérant que pour décider que le conflit dont s'agit ne présentait pas un caractère collectif, le surarbitre s'est borné à affirmer que le licenciement litigieux « n'a violé aucune loi ni aucune clause d'une convention collective, ni porté atteinte aux lois syndicales », *sans préciser les constatations de fait ayant motivé cette conclusion; qu'ainsi il n'a pas mis la Cour Supérieure d'Arbitrage à même d'exercer son contrôle sur le point de savoir si le dit conflit présentait ou non un caractère collectif; que par suite, il n'a pas suffisamment motivé sa sentence qui doit dès lors être annulée sur ce point.*

En cherchant les raisons profondes des conflits qui sont portés devant lui, en analysant les circonstances

de fait, le surarbitre peut découvrir un motif déterminant qui change totalement la nature du conflit.

N° 406. Syndicat des garçons laitiers de Lyon.
18 juillet 1938. *R. J. O.*, p. 1473.

Considérant que pour se déclarer incompetent, le surarbitre s'est uniquement fondé sur ce que le différend dont il était saisi avait pour origine le renvoi par le Sieur Dornec d'un seul de ses employés et constituait, par suite, un litige individuel ressortissant au Conseil des Prud'hommes, *sans rechercher si*, comme le soutenait le Syndicat ouvrier, *ce licenciement se rattachait à l'exercice du droit syndical* et avait dès lors un caractère collectif; qu'ainsi la sentence attaquée n'est *pas légalement motivée* et doit être annulée.

Il arrive aussi que le surarbitre fonde sa sentence sur un motif qu'il constate sans l'approfondir.

N° 378. Le Magasin général de Marseille. 12 juillet 1938. *R. J. O.*, p. 1294.

Considérant que pour se déclarer compétent pour régler le différend survenu entre le Magasin général de Marseille et le Syndicat général des employés de magasin, le surarbitre s'est uniquement fondé sur ce que ce différend avait pour origine le licenciement par le magasin général d'un délégué syndical et d'un délégué du personnel, et constituait par suite un conflit collectif *sans rechercher si ces licenciements se rattachaient à l'exercice du droit syndical ou les fonctions de délégué du Sieur B...*; que la sentence attaquée n'est dès lors *pas légalement motivée*.

Décide : annule.

N° 639. Direction de l'atelier Catherine, à Paris.
4 novembre 1938. *R. J. O.*, p. 157.

Considérant que les arbitres ont constaté que le licenciement de Madame L..., déléguée du personnel, a eu lieu immé-

diatement après la demande de mise en application de la convention collective et que le personnel de l'entreprise pouvait se demander « à tort ou à raison » si le licenciement n'avait pas pour véritable raison l'activité syndicale de cette déléguée; *qu'en se bornant à poser cette question sans rechercher eux-mêmes si le licenciement litigieux avait bien cette cause, et en estimant que le différend était susceptible de provoquer éventuellement une grève, les arbitres n'ont pas légalement motivé leur décision.*

Décide : annule.

Le surarbitre motive insuffisamment sa sentence en obéissant à des considérations d'ordre général qui ne permettent pas de dégager les motifs réels du conflit, et partant, sa nature.

N° 750. Dame Ragueneau à Bois-Colombes, Seine.
7 décembre 1938. *R. J. O.*, p. 453.

Considérant que le surarbitre, après avoir reconnu qu'il y avait doute sur le caractère collectif du conflit, ne s'est livré à aucune recherche à l'effet de déterminer le véritable caractère du différend et s'est borné, pour se déclarer compétent, *à se fonder sur ce qu'une sentence rendue en sens contraire risquerait de provoquer des mouvements regrettables* tels que la cessation du travail;

Considérant que de telles circonstances, à supposer qu'elles fussent susceptibles de se produire, n'étaient pas de nature à réagir sur le caractère collectif du conflit. Que dès lors la sentence attaquée n'est *pas légalement motivée* et doit être annulée.

§ 2. — Appréciation des motifs par la Cour Supérieure d'Arbitrage.

La Cour Supérieure d'Arbitrage, en exerçant son contrôle, pourra faire apparaître le véritable motif du

conflit, ce qui l'amènera à annuler la sentence motivée illégalement.

N° 299. — La Dame Brincourt, etc... 25 juillet 1938.
R. J. O., p. 1482.

Considérant que le litige sur lequel ont prétendu statuer les sieurs B... et P... est né de l'exécution d'un contrat en date du 16 juillet 1927 par lequel les époux Decreus avaient donné en gérance au sieur Lescalié, avec promesse de vente et moyennant cautionnement un fond de commerce dit « Biscuiterie Suzy »; que si le sieur Lescalié prétend représenter en outre le personnel de la biscuiterie, c'est là une allégation pure et simple que rien ne vint confirmer; *qu'il s'agit en réalité d'un litige d'ordre commercial et individuel* qui a d'ailleurs donné lieu à de nombreuses décisions de justice et qui n'entre, ni par sa nature, ni par la qualité des personnes mises en cause, ni par la procédure suivie dans le champ d'application des lois des 31 décembre 1936 et 4 mars 1938; que dans ces conditions, il y a lieu de prononcer la nullité des actes attaqués [deux sentences arbitrales].

De même qu'elle a fait apparaître le caractère individuel du conflit, la Cour pourra en faire apparaître le caractère collectif; par exemple elle rejettera le recours de la partie qui soutiendrait que le conflit n'est pas collectif en se basant sur des motifs inexacts, et par là elle affirmera les pouvoirs que le surarbitre s'est attribués et reconnaîtra comme justes les motifs qu'il a donnés à l'appui de sa décision de compétence; — ou encore la Cour annulera sur le recours d'une partie la sentence du surarbitre qui se sera déclaré incompétent pour des motifs qu'elle estimera faux.

Nous avons vu qu'un conflit né à l'occasion du licenciement d'un ouvrier pour faute professionnelle avait le caractère individuel, de même qu'un conflit né à la suite

du congédiement d'un délégué, si ce congédiement était justifié par une faute commise par ce délégué en dehors de ses fonctions ou à l'occasion d'un exercice abusif de celles-ci. Mais de nombreuses décisions font ressortir que ce motif, qui aurait donné lieu au conflit individuel, était involontairement ou volontairement inexact : sous prétexte qu'un ouvrier délégué a commis une faute professionnelle, le patron le congédie, alors que c'est en réalité le délégué qu'il a voulu frapper. Il y a là une atteinte à l'exercice de la fonction qui a été confiée à celui-ci, et dès lors le conflit qui surgit à cette occasion est collectif, caractère qui était véritablement le sien dès l'origine.

N° 626. Société des moteurs Salmson à Billancourt.
5 octobre 1938. *R. J. O.*, p. 6.

Considérant... que le surarbitre a pu légalement décider que *le congédiement de l'ouvrier D...*, qui avait été *motivé par le refus de l'intéressé de se plier au règlement intérieur relatif à la circulation dans l'usine des délégués d'atelier, se rattachait à l'exercice des fonctions de délégué...*

N° 742. Les Établissements Florimond et Chabardes.
23 novembre 1938. *R. J. O.*, p. 183.

Considérant que le conflit... a eu son origine dans le licenciement d'une ouvrière... qui était déléguée du personnel, que le surarbitre a constaté que *ce licenciement ne se rattachait pas à une faute professionnelle de cette ouvrière mais à l'exercice de ses fonctions de déléguée...*, qu'en présence de ces faits, dont l'inexactitude matérielle n'est pas établie par les requérants, le surarbitre a pu légalement décider que le différend né de ce licenciement présentait un intérêt collectif...

Protection de la fonction de délégué.

L'exercice de la fonction de délégué sera ainsi protégé s'il n'est pas abusif, ce qui pose une question de fait que le surarbitre a à trancher.

N° 652. Syndicat des travailleurs de l'alimentation à Béziers. 19 octobre 1938. *R. J. O.*, p. 18.

Considérant que la sentence attaquée constate que le sieur P... « en sa qualité de délégué du syndicat a fait circuler dans les locaux de la Ruche du Midi un papier écrit de sa main, invitant ses camarades à ne pas récupérer les jours fériés par un rendement supérieur à la normale » et que c'est à la suite de ce fait que cet employé a été licencié sans qu'aucune faute dans son travail puisse lui être reprochée, qu'il résulte tant de ces constatations que de ces appréciations souveraines que le congédiement du sieur P... se rattachait à l'exercice dont le surarbitre aurait à décider au fond s'il était ou non abusif de ses fonctions de délégué; que le litige... présentait ainsi un caractère collectif; que par suite en se déclarant incompétent pour en connaître le surarbitre a méconnu l'étendue de ses pouvoirs.

Ayant décelé la véritable cause du conflit le surarbitre pourra prendre certaines décisions : réintégrer un ouvrier renvoyé pour soi-disant faute professionnelle, ce qu'il n'aurait pu faire s'il n'avait pas précisé suffisamment les motifs de sa compétence.

N° 684. Syndicat général des employés de magasins à Marseille. 26 octobre 1938. *R. J. O.*, p. 30.

Considérant qu'un arbitre saisi d'un conflit provoqué par des licenciements qui auraient, d'après le groupement demandeur, été effectués en méconnaissance du droit syndical ou en raison de la qualité de délégué des ouvriers ou employés

licenciés, doit rechercher le véritable motif de ces licenciements;

Considérant que le Syndicat général soutenait, devant le surarbitrage, que le sieur B... employé depuis 15 ans au Magasin général de Marseille où il occupait les fonctions de chef de rayon, et le sieur M... ont été licenciés quelques jours avant qu'il soit procédé au scrutin annuel pour l'élection des délégués, par le seul motif que l'un était délégué du personnel en exercice, et que le second était le représentant du syndicat, que le surarbitre qui méconnaissant sur ce point l'étendue de ses pouvoirs, a cru n'avoir pas qualité pour prescrire éventuellement *la réintégration d'employés irrégulièrement congédiés*, s'est borné à déclarer que les licenciements contestés ont été prononcés « en vertu du droit strict de l'administration... d'organiser ses services comme elle l'entend et suivant les nécessités techniques ou financières de son exploitation », sans indiquer les raisons pour lesquelles la dite administration avait été amenée à congédier de préférence les sieurs B... et M...; que dès lors... le Syndicat requérant est fondé à soutenir que le surarbitre n'a pas légalement justifié sa sentence.

Nous avons vu aussi que si un conflit naît du licenciement d'un délégué par suite de compression du personnel, il aura le caractère individuel, mais il se peut, et c'est pour cela que le surarbitre est obligé de vérifier sa compétence et d'en faire la preuve par l'exposé des motifs, que la mesure prise à l'égard du délégué n'ait pas été motivée par la situation difficile de l'entreprise, mais bien par la qualité du délégué auquel l'employeur aurait voulu porter atteinte.

N° 27. Cie d'électricité, de luminiscence et d'illuminations à Paris. 15 juin 1938. *R. J. O.*, p. 1099.

Considérant que le différend... a eu son origine dans le licenciement de trois employés de la Cie requérante; que le surarbitre a constaté que l'un de ces trois employés était délégué du personnel de ladite Compagnie, et que les deux

autres étaient membres du Syndicat des techniciens et assimilés...; que tous trois avaient représenté à la direction de la Compagnie diverses revendications du personnel et que *le licenciement avait pour cause non le manque de travail, mais cette intervention des sieurs P..., B... et B... qu'... il a pu légalement décider que le licenciement se rattachait à l'activité des dits employés comme représentants du personnel; qu'en déduisant que le différend né à la suite de ce licenciement, dans lequel était partie le Syndicat des techniciens et assimilés, mesure... un intérêt collectif pour un ensemble de salariés et relevait ainsi de sa compétence.*

Décide : rejette.

On voit par toutes ces décisions que la faculté d'appréciation laissée à l'employeur est assez diminuée, plus précisément, qu'il doit se garder dans l'exercice de cette faculté, de porter atteinte aux prérogatives très fortement protégées du délégué.

Notion de masse (conflits individuels simultanés).

Si la simultanéité des conflits individuels ne constitue pas en principe un conflit collectif, nous avons indiqué que certaines décisions prévoyaient implicitement que le caractère collectif d'un conflit pourrait être dégagé, soit à cause du nombre des parties en cause, soit à cause des intérêts en jeu. (Décision Rassaut et suiv.) (1)

La loi de 1936 n'a pas dit en effet que la notion de masse pouvait avoir une influence quelconque sur la nature du conflit. Celle de 1892 sur l'arbitrage omettait déjà de préciser le nombre d'ouvriers suffisant pour donner à un conflit un caractère collectif.

Cependant, en fait, tout au moins indirectement, la

(1) P. 30

notion de masse est prise en considération par le surarbitre. « La loi du 31 décembre ne définissant pas la revendication collective par la fixation d'un nombre exigé, a laissé à l'appréciation des arbitres la question de savoir si la réclamation présentée par une minorité de salariés dans l'indifférence de la majorité est susceptible de faire l'objet d'un conflit collectif (1). »

La sentence de M. Guinand du 1^{er} octobre 1937 (conflit de la Simca), constitue une application pratique de la notion de masse : le fait que des fautes reprochées à des ouvriers, alléguées en justification de leur congédiement, aient été, après coup, à la suite d'un incident relatif à l'activité syndicale d'un délégué, groupées en vue d'effectuer un licenciement collectif, intéresse « l'ensemble des ouvriers » et confère au conflit un caractère collectif.

La Cour Supérieure d'Arbitrage a statué dans le même sens : le caractère collectif d'un conflit tenant aux parties en cause a été reconnu implicitement dans de nombreuses décisions. Il été désigné formellement dans le N° 118. Chambre syndicale des industries métallurgiques du Rhône, le 18 mai 1938, sur le renvoi d'un délégué : *R. J. O.*, p. 1076.

Considérant que le conflit qui a donné lieu à la dite sentence, a eu son origine dans le licenciement d'un délégué...; que le surarbitre a constaté qu'en l'espèce, ... « au matin, M. M... a eu avec M. Genoud une discussion concernant l'intervention de M. N... en qualité de délégué, au sujet d'un ordre donné par M. Genoud à une de ses ouvrières, intervention que M. Genoud estimait abusive et inopportune; qu'à la suite de cette discussion qui avait lieu en présence d'un certain

(1) M. Teitgen. *Droit Social*, n° 1, p. 40.

nombre d'ouvriers, M. M... redoutant les suites que pouvait avoir cet incident, a estimé devoir prévenir immédiatement le Syndicat ouvrier et réclamer l'assistance d'un de ses représentants; que pour ce faire, il demande à M. Genoud l'autorisation de quitter l'usine un moment; que M. Genoud lui refuse cette autorisation; que M. M... quitta cependant l'usine pendant la durée du travail et que cette absence non autorisée fut le motif du licenciement de M. M...; que... *le surarbitre a pu légalement décider que le licenciement du sieur M... n'était pas relatif à l'activité professionnelle de ce dernier, mais se rattachait à l'exercice dont il aurait à rechercher s'il était ou non abusif* au regard des dispositions législatives et contractuelles en vigueur, *des fonctions de délégué ouvrier*; qu'en en déduisant que le différend né à la suite de ce licenciement entre l'Union syndicale des ouvriers... et les Ét^s Genoud et Cie, présentait un intérêt collectif pour un ensemble d'ouvriers et relevait en raison tant des parties en cause que des intérêts en jeu de la compétence du surarbitre.

Sur la représentation des ouvriers dans un acte précis qui était l'élaboration de la convention.

N° 423. Société d'électrochimie et aciéries électriques d'Ugines. 18 juillet 1938. *R. J. O.*, p. 1474.

Considérant que le surarbitre a estimé que le déplacement du sieur Angevin n'avait pas eu pour cause une faute professionnelle alléguée par la direction, mais se rattachait à l'intervention de cet employé comme représentant des ouvriers, dans l'élaboration d'une convention collective...; que... le différend présentait un caractère collectif, encore que le déplacement n'ait atteint qu'un seul employé; qu'il appartiendra d'ailleurs au surarbitre statuant sur le fond du litige d'examiner si la mesure dont le sieur Angevin a été l'objet était ou non justifiée.

Grève.

La grève, qui est cependant une manifestation au plus haut point collective, ne peut, nous l'avons vu,

transformer le conflit individuel en conflit collectif que si elle présente un intérêt collectif. Si cet intérêt existe, le conflit sera indiscutablement collectif.

Cette solution est implicite dans la décision prise dans l'affaire des Houillères de Rochebelle à Alès, elle est indiquée explicitement dans d'autres décisions, la grève entraînant presque toujours des mesures intéressant l'ensemble des ouvriers.

N° 446. Société des papeteries du Sentier, Hervé et Fils, à Paris. 1^{er} août 1938. *R. J. O.*, p. 1493.

Considérant que *si l'existence d'une grève et la simultanéité de licenciements individuels ne pouvaient donner par eux-mêmes et indépendamment de toute autre circonstance, un caractère collectif au différend dont s'agit, les autres faits... relatifs aux causes de ces licenciements : réclamation pour l'application d'une convention collective, qualité de délégués... date prochaine d'élection de délégués, donnaient à ce différend auquel était partie devant le surarbitre un Syndicat ouvrier un intérêt collectif; que, dès lors, c'est à bon droit que le surarbitre s'est déclaré compétent pour en connaître.*

N° 81. Sieur Costa (Jean). 16 mai 1938. *R. J. O.*, p. 1073.

Considérant qu'en admettant que le litige né entre le sieur Costa et le sieur A. Chevauché du congédiement de celui-ci fut un litige individuel, échappant à la compétence du surarbitre, *les licenciements consécutifs à la grève qui a éclaté le 10 mai 1937 ont donné naissance à un conflit collectif de travail, qui a seul été soumis à l'arbitrage; que le recours à l'arbitrage pour la solution de ce conflit collectif était obligatoire à défaut de conciliation...*

En terminant, il convient de faire remarquer, cependant, que, si la grève a éclaté, elle ne rend pas illégal le

recours à la procédure de conciliation et d'arbitrage. Décision Costa, du 16 mai 1938, N° 81.

Sur le moyen tiré de ce que le recours à la grève aurait rendu illégale la continuation de la procédure de conciliation et d'arbitrage.

Considérant qu'aux termes de l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1936, dans l'industrie et le commerce, tous les différends collectifs de travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève ou lock-out; que cette disposition a pour effet de rendre illicite une grève ou un lock-out se produisant sans recours préalable aux procédures de conciliation et d'arbitrage, mais qu'elle *ne dispense pas les parties de l'obligation légale de rechercher une solution pacifique au conflit lorsqu'une grève ou un lock-out se sont produits*; qu'ainsi la circonstance qu'une grève a éclaté le... dans la Maison Costa n'a pas eu pour effet de rendre illégal le recours à la procédure de conciliation et d'arbitrage.

§ 3. — **Motifs tirés** **de la défense d'intérêts généraux** **ou de l'exercice de droits fondamentaux.**

Nous avons vu dans la décision rendue dans l'affaire Descourtieux que ni la simultanéité des licenciements individuels, ni l'intervention du Syndicat ne sauraient donner aux conflits un caractère collectif et que ces motifs retenus par le surarbitre ne justifiaient pas légalement la décision de compétence rendue par lui

La Cour Supérieure d'Arbitrage n'a toutefois pas annulé la sentence et a, au contraire, rejeté le recours de la Maison Descourtieux (1) qui réclamait cette annulation, pour cette raison que le différend mettait en question

(1) P. 29

l'interprétation et l'application d'une clause de la convention collective; nous savons en effet qu'un conflit de cette sorte est collectif. Ici, la Cour a bien marqué sa volonté de donner le caractère collectif à un conflit, non parce qu'un syndicat était intervenu, mais parce qu'il se posait une question d'interprétation d'une clause de la convention. C'est donc qu'elle accorde plus d'importance au principe du respect d'une convention qu'à la défense d'un intérêt collectif, mais limité, comme celui que ne manquait certainement pas de mettre en jeu le Syndicat. Pourquoi cette supériorité de la notion de convention ? C'est que la convention a une valeur beaucoup plus grande qu'un simple contrat, c'est que le conflit est collectif non seulement parce qu'il surgit à l'occasion de l'interprétation d'une clause de la convention collective et se produit ainsi dans le domaine qui lui est propre, mais bien plus parce que cette clause protège des intérêts qui dépassent de beaucoup les intérêts normaux de deux parties dans un contrat de droit commun.

Derrière les droits qui naissent de l'accord des parties à la convention collective, se groupent les intérêts communs des individus qu'elles représentent. Ces intérêts communs donnent une autorité particulière aux parties qui sont chargées de les défendre lors de la discussion des clauses de la convention, comme ils donnent une valeur exceptionnelle à ces clauses qui ont pour but de les protéger.

Les questions qu'elles règlent sont d'une importance telle pour les intéressés que les conventions collectives doivent obligatoirement les reconnaître. Ainsi, d'après l'article 31 V. C. du Livre I du Code du

Travail, certaines clauses sont de droit dans les conventions, comme celles qui concernent l'institution de délégués élus, qui fixent le délai congé, qui établissent l'organisation de l'apprentissage et les procédures de conciliation et d'arbitrage, mais aussi d'autres d'un caractère plus général, celles qui reconnaissent la liberté syndicale et protègent la liberté d'opinion.

La valeur des droits généraux inclus dans ces clauses est si forte qu'ils peuvent faire l'objet d'un conflit ayant tous les caractères du conflit collectif d'ordre économique, sans que la convention elle-même, lorsqu'il en existe une, soit mise en cause, et même en l'absence de toute convention.

N° 41. Chambre syndicale des constructeurs, mécaniciens, fondeurs, de l'arrondissement du Havre. 16 mai 1938. *R. J. O.*, p. 1072.

Considérant que la chambre syndicale ci-dessus dénommée soutient que le différend qui s'était élevé entre elle et le syndicat des agents de maîtrise était né à l'occasion, non pas de l'exécution ou de l'interprétation, mais de l'élaboration d'une convention collective de travail, ne pouvait faire l'objet que d'une tentative de conciliation dans les conditions prévues par l'article 31 V. B. du livre 1^{er} du Code du Travail, les arbitres ou surarbitres ne pouvant, en cas de désaccord des parties, se substituer à elles pour rédiger une convention ou leur imposer une sentence en tenant lieu;

Considérant qu'aux termes de l'article 31 du livre 1^{er} du Code du Travail, les conventions collectives de travail sont des contrats qui déterminent les engagements pris par chacune des parties envers l'autre ; qu'ainsi, elles impliquent pour leur conclusion un accord de volonté des parties et que si, en cas de désaccord entre elles, le ministre du travail doit, à la demande de l'une des parties, intervenir, ce ne peut être, ainsi que le précise l'article 31 V. B. du Code du

Travail invoqué par la chambre requérante, qu'en vue d'aider à la solution du différend et non de se substituer aux parties pour l'établissement d'une convention ;

Mais considérant que les lois des 31 décembre 1936 et 4 mars 1938 ont entendu, dans l'intérêt de la paix sociale, soumettre à la procédure de conciliation et d'arbitrage qu'elles organisaient, tous les conflits collectifs de travail sans exception, et qu'il résulte des dispositions combinées des articles 5 de la loi du 31 décembre 1936, et 9, § 3, de celle du 4 mars 1938 que, en cas de conflits autres que ceux d'ordre juridique, l'arbitrage a pour objet d'établir un règlement équitable des conditions du travail en vue de créer au lieu d'emploi, une atmosphère de collaboration dans le respect des droits mutuels des parties : droit de propriété, droit syndical, liberté individuelle, liberté du travail, liberté syndicale ; qu'ainsi chacune des parties peut recourir à l'arbitrage dès lors qu'un différend collectif du travail est survenu entre patrons et ouvriers, alors même qu'il n'aurait pas été rédigé de conventions collectives, ou que la procédure instituée par les Articles 31 V. A. et 31 V. B. du Code du Travail n'aurait pas été épuisée ; que, pour l'établissement de ces règlements du travail, l'arbitre est seulement tenu de se conformer aux dispositions législatives ci-dessus rappelées qui, en même temps qu'elles en déterminent l'étendue, fixent les limites de ses pouvoirs ;

Considérant que de ce qui précède il résulte que la Chambre Syndicale... n'est pas fondée à demander l'annulation de la sentence par laquelle, saisi d'un différend survenu entre le groupement et le syndicat des agents de maîtrise, le surarbitre s'est déclaré compétent pour en connaître.

Décide : rejette.

Si l'arbitre ou le surarbitre se trouve en face d'un conflit portant sur ces droits généraux, dans le cadre d'une convention collective, il est certain d'avoir affaire à un conflit collectif.

S'il n'existe pas de convention, l'arbitre ou le surarbitre sera obligé d'apprécier le caractère du conflit,

de se déclarer ou non compétent, sous le contrôle de la Cour Supérieure d'Arbitrage. C'est surtout d'ailleurs en cette matière que le rôle créateur et fixateur de la Cour a le plus d'occasions de s'exercer, et, le plus souvent, pour la protection des libertés qui sont à la base de l'organisation sociale.

Dès les débuts de son activité, la Cour Supérieure d'Arbitrage a eu à prendre des décisions sur des conflits d'ordre économique et à se prononcer sur la défense de ces libertés.

Quand le surarbitre a devant lui un conflit dont une des parties est un délégué, la mission qui lui est donnée présente peu de difficultés, sauf à chercher dans quelles limites le délégué a agi dans l'exercice de ses fonctions et dans quelle mesure il n'en a pas abusé. C'est en somme uniquement une question de fait, il examinera par exemple les circonstances dans lesquelles le délégué a été renvoyé, en presumant presque toujours que le congédiement de ce délégué a été effectué en violation du droit syndical.

Le délégué en effet, par sa fonction, représente en lui-même d'une façon permanente les intérêts des ouvriers et les actes qu'il accomplit en vertu de sa mission doivent être protégés efficacement, les congédiements de délégués ayant très souvent pour but de porter atteinte à cette mission, et dès lors au droit syndical.

Liberté syndicale.

Au contraire, si le surarbitre n'a plus affaire à un délégué, le caractère du conflit collectif sera beaucoup plus difficile à déterminer car il ressortit à l'exercice

de la liberté syndicale, c'est-à-dire à un ensemble indéfini, à un droit général dont le contenu n'est pas limité.

N° 366, 366 *bis*. Chambre syndicale des garçons bouchers de Lyon et région. 6 juillet 1938. *R. J. O.*, p. 1288.

Sur les conclusions tendant à l'annulation de la sentence attaquée :

Considérant que, pour se déclarer incompétent, le surarbitre s'est uniquement fondé sur ce que le différend dont il était saisi avait pour origine le renvoi par le sieur Rage d'un seul de ses employés, et constituait par suite un litige individuel ressortissant au Conseil de Prud'hommes, sans *rechercher si*, comme le soutenait le syndicat requérant, *le licenciement avait été prononcé en violation du droit syndical* et avait dès lors un caractère collectif, qu'ainsi la sentence attaquée n'est pas légalement motivée et doit être annulée.

La distinction de ces deux notions est tellement claire qu'on les trouve juxtaposées de la façon la plus explicite dans une décision de la Cour Supérieure d'Arbitrage. N° 26 à 26 *quater*. 27 juin 1938. *R. J. O.*, p. 1272.

Sociétés anonymes, compagnies d'assurances « le Soleil Accident », « le Soleil Capitalisation », « le Soleil Vie », « le Soleil Incendie ».

Considérant que le surarbitre a pu légalement tenir pour établis, en absence de toute contradiction, les éléments d'information fournis par la partie ouvrière et desquels il résultait que les employés licenciés l'avaient été, *les uns en raison de leurs fonctions de délégués*, et *les autres en violation de la liberté syndicale* ; que les constatations ainsi faites par le surarbitre sont souveraines et qu'en l'état de ces consta-

tations, c'est par une exacte application de la loi qu'il a décidé que le différend auquel avaient donné lieu ces licenciements constituait un conflit collectif du travail sur lequel il lui appartenait de statuer.

De nombreuses décisions de la Cour protègent cette liberté. Elle présente un intérêt de principe qu'il faut sauvegarder et un conflit qui la met en cause a indiscutablement le caractère collectif.

L'activité syndicale pose d'ailleurs le problème des garanties et aussi des limites de cette liberté.

N° 432 et 432 *bis*. Syndicat des produits chimiques du département de l'Yonne. Ministre du travail. 4 août 1938. *R. J. O.*, p. 1501.

Considérant qu'en se fondant, pour se déclarer incompétent, sur ce qu'un différend né de licenciements mettant en cause la liberté syndicale constitue un litige d'ordre individuel, le surarbitre a fait une fausse application des lois des 31 décembre 1936 et 4 mars 1938 ; qu'il lui appartenait de *rechercher si, comme le soutenait le Syndicat requérant, les licenciements ayant donné lieu au conflit dont il était saisi se rattachaient à l'exercice du droit syndical, et si le conflit présentait par suite un caractère collectif.*

La protection de la liberté syndicale entraîne tout naturellement celle de l'organisation syndicale.

N° 613. Etablissements Monet et Goyon à Mâcon. 5 décembre 1938. *R. J. O.*, p. 448.

Considérant... que les licenciements en cause, dans les conditions où ils sont intervenus, et en absence notamment de toute faute professionnelle commise par les ouvriers intéressés, *ont eu pour objet « de porter atteinte à l'organisation syndicale »* ; qu'en l'état des circonstances, le surarbitre, statuant en équité... a pu légalement ordonner la réintégration.

tion de tous les ouvriers non encore réembauchés à la date de la sentence ; que dès lors, et sans qu'il soit besoin de rechercher si les autres motifs invoqués par le surarbitre à l'appui de sa décision, qui présentent un caractère surabondant, sont ou non juridiquement erronés, les Établissements requérants ne sont pas fondés à demander sur ce point l'annulation de la sentence attaquée ;

Mais considérant que le surarbitre en ne fixant point de terme à la priorité de réembauchage instituée en faveur des ouvriers dont il a ordonné la réintégration, a ainsi porté une atteinte abusive à la liberté de l'embauchage et excédé ses pouvoirs ; que la sentence doit dès lors être annulée sur ce point.

Elle entraîne aussi la protection des individus, autres que les délégués, dans l'exercice de leur activité syndicale.

N° 595. Union des syndicats des industries métallurgiques de la région boulonnaise. 5 octobre 1938. *R. J. O.*, p. 4.

Considérant qu'il résulte des faits appréciés par le surarbitre que *le sieur G...*, contremaître des Etablissements Reggeffe, et *Secrétaire du Syndicat des Métaux*, a été licencié, *en raison des formes d'une lettre écrite par lui à l'occasion d'un différend intéressant un autre ouvrier de l'établissement ; qu'il avait écrit cette lettre « au nom du Syndicat et par ordre » ; qu'en l'état de cette appréciation souveraine des faits, l'Union Syndicale requérante est fondée à soutenir que le licenciement du sieur G... se rattache à son activité syndicale ; que le différend né de ce licenciement présente dès lors un caractère collectif ; qu'en se déclarant incompétent pour en connaître, le surarbitre a fait une inexacte application de la loi.*

N° 675. Syndicat des filatures et teintureriers de Saint-Epin et Mello. 7 décembre 1938. *R. J. O.*, p. 451.

Considérant que... le différend survenu entre la Société... et le sieur R... a pour origine la *publication d'un article de journal faite par ce dernier en sa qualité de secrétaire du Syndicat textile de Saint-Epin*; qu'ainsi ce différend présentait un caractère collectif et que, par suite, c'est en violation des dispositions de l'article 9 de la loi du 4 mars 1938 que le surarbitre s'est déclaré incompétent.

Elle entraîne surtout le respect de l'affiliation au syndicat. La liberté syndicale est en effet, à l'état pur, la liberté pour un travailleur de s'affilier à un syndicat. C'est le principe de la liberté, en dehors de toute manifestation d'activité.

N° 509. Chambre syndicale des employés de la région parisienne, et la Société La Samaritaine. 4 août 1938. *R. J. O.*, p. 1503.

Considérant que devant le surarbitre la Société la Samaritaine a exposé que pour procéder à la désignation des agents atteints par la réduction d'effectif qu'elle avait décidée, elle avait procédé selon une méthode qui tenait compte, uniquement, de la situation de famille, de l'ancienneté et de l'âge des intéressés ; que le Syndicat ouvrier a fait valoir au contraire que, dans de très nombreux cas, et notamment dans certains de ces cas sur lesquels il apportait des précisions, il avait été dérogé, au détriment d'employés syndicalistes, aux règles objectives que la Société déclarait avoir suivies ; qu'il en déduisait que *l'affiliation au Syndicat avait été la cause déterminante du congédiement* de ces derniers ; que dans sa sentence, le surarbitre s'est borné, après avoir exposé les deux thèses en présence, à affirmer qu'il était impossible de procéder à l'examen de chaque cas particulier et de détruire avec certitude pour chacun de ces cas la cause du congédiement ; que, dans ces conditions, la sentence par laquelle il s'est déclaré incompétent pour statuer le litige n'est pas suffisamment motivée pour permettre à la Cour Supérieure d'Arbitrage d'exercer son contrôle.

Il est toujours entendu que cette activité syndicale peut être abusive et qu'il appartient au surarbitre de rechercher si elle l'est ou non.

N° 753. La Société Darnat et C^{ie}. 14 novembre 1938.
R. J. O., p. 169.

Considérant qu'il résulte des faits constatés par le surarbitre que le licenciement dont le sieur P... a été l'objet n'est pas motivé par une appréciation de son activité professionnelle, mais se rattache à *l'exercice dont il y aura lieu ultérieurement de rechercher au fond s'il a présenté ou non un caractère abusif de son activité syndicale* ; qu'en l'état de ces constatations, et notwithstanding la circonstance que les faits reprochés au dit sieur P... se seraient déroulés dans une entreprise autre que celle où il exerçait les fonctions de délégué ouvrier, le surarbitre a pu légalement décider dans la sentence attaquée, qu'il a suffisamment motivée ; que le différend dont il était saisi présentait le caractère d'un conflit collectif du travail ; que la Société requérante n'est dès lors pas fondée à soutenir que c'est à tort qu'il s'est reconnu compétent pour en connaître.

Non seulement la Cour Supérieure d'Arbitrage protège la liberté, pour un travailleur, de s'affilier à un syndicat, mais, à plus forte raison, la liberté de choisir le syndicat auquel il veut s'affilier (1).

« Un patron annonce qu'il n'embauchera que des ouvriers non syndiqués ou affiliés à des Syndicats indépendants : plusieurs ouvriers cégétistes se présentent ; il les refuse en bloc, parce que cégétistes : c'est un conflit collectif, donc il y aura arbitrage sans préjudice de l'action en dommages et intérêts devant les tribunaux de droit commun, pour atteinte à la liberté syndicale.

(1) Op. cit., p. 134.

« Situation plus délicate : un patron demande du personnel. Un seul ouvrier se présente : c'est un militant syndicaliste notoire ; le patron refuse de l'embaucher, sans donner de motif ; le Syndicat proteste. Est-ce un conflit individuel, puisqu'il n'y a en présence qu'un patron et un ouvrier ? ou est-ce un conflit collectif, parce que derrière l'ouvrier c'est toute une collectivité, son organisation syndicale, qui est susceptible de se trouver visée ? »

Dans l'un et l'autre cas, il semble qu'on soit en présence d'un conflit collectif, mettant en cause le principe de la liberté syndicale, principe « qui a fait l'objet d'un accord des deux collectivités patronale et ouvrière, la Confédération générale du Patronat français et la Confédération générale du Travail.

N° 5. La Société des houillères de Saint-Etienne.
1^{er} juin 1938. R. J. O., p. 1087.

Considérant que le surarbitre a constaté que le *congédiement* du sieur F... avait été *motivé uniquement par le fait de « son adhésion au Syndicat C. G. T. »* ; qu'en l'état de cette appréciation souveraine, il a pu légalement décider que le litige né de ce congédiement mettait en cause le principe de la liberté syndicale, présentait dès lors un intérêt collectif et en conséquence, se déclare compétent pour en connaître ;

Considérant d'autre part qu'en prescrivant comme il l'a fait la réintégration du sieur F... le surarbitre n'a pas excédé ses pouvoirs.

Liberté d'opinion.

La liberté syndicale, qui permet à un individu de s'affilier au syndicat de son choix n'est qu'une application aux rapports de travail de la liberté d'opinion.

La liberté d'opinion peut être reconnue dans une clause de la convention collective, mais elle peut aussi

être mise en jeu en dehors d'elle, ainsi que nous l'avons vu.

Elle peut se manifester diversement, la Cour Supérieure d'Arbitrage nous en donne de nombreux exemples.

— Opinions manifestées au cours de réunions électorales.

N° 168. Société anonyme des emballages et des bois contreplaqués. 1^{er} juin 1938. *R. J. O.*, p. 1091.

Considérant... que le conflit... a eu son origine dans le licenciement de trois ouvriers de la Société requérante, motivé par l'attitude qu'auraient eue ces derniers à l'égard de la direction et du personnel de maîtrise de la dite Société, *au cours de réunions électorales* ; que le surarbitre a constaté d'une part que la réalité des faits allégués à l'encontre de deux d'entre eux n'était pas établie; d'autre part que les manifestations auxquelles se serait livré le troisième n'avaient pas dépassé « dans l'atmosphère d'excitation habituelle dans ces réunions, une certaine latitude d'expression... laissée aux électeurs généralement peu habiles à exprimer leurs opinions par le seul énoncé du but général et des contreverses abstraites » ; qu'en l'état de cette appréciation souveraine des faits, le surarbitre a pu légalement décider que le licenciement des sieurs d'I... V... et F... n'était pas relatif à des fautes d'ordre professionnel, mais se rattachait à l'exercice de la liberté d'opinions ; qu'en en déduisant que le différend... présentait un intérêt collectif en raison tant des parties en cause que des intérêts en jeu..., la sentence attaquée a fait une exacte application des lois susvisées des 31 décembre 1936 et 4 mars 1938.

— Présence à une réunion d'employés.

N° 751. C^{ie} algérienne à Paris. 28 nov. 1938. *R. J. O.*, p. 185.

Considérant qu'il est constant que le conflit survenu entre la C^{ie} algérienne et le Syndicat fédéral des employés de Bé-

ziers, a eu pour origine la sanction disciplinaire prononcée contre un des adhérents du dit syndicat, ayant la qualité de chef de service, qui s'était associé à une manifestation collective des employés ;

Considérant que le différend ayant trait aux sanctions prises à la suite d'une telle manifestation présentait par son objet même et dans son ensemble un intérêt collectif, sans qu'une distinction pût être établie entre les sanctions prises à l'égard des chefs de service et celles dont auraient été frappés les employés d'un rang inférieur ; c'est par une exacte application de la loi du 4 mars 1938, que le surarbitre s'est déclaré compétent pour en connaître.

— Participation à une démonstration professionnelle admise par la convention collective, ou par les usages professionnels locaux, régionaux ou nationaux, ne présentant donc pas un caractère d'illégalité.

N° 784. Chambre syndicale des entrepreneurs et travaux publics et privés de Paris, etc... 19 décembre 1938. *R. J. O.*, p. 467.

Considérant qu'aux termes de l'article 3 de la convention... qui n'ayant jamais été dénoncée est toujours en vigueur, « pour le 1^{er} mai et les journées de démonstration nationale ou régionale, aucune sanction ne devra être prise de la part des entrepreneurs » ; que l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1936, aux termes duquel « les différents collectifs du travail doivent être soumis aux procédures de conciliation d'arbitrage avant toute grève ou tout lock-out » n'a pas eu pour effet de rendre caduc les dispositions précitées de la convention collective, par laquelle les employeurs se sont seulement engagés à ne prendre aucune sanction à l'égard des travailleurs qui participeraient à l'avenir à une manifestation collective du travail présentant le caractère d'une démonstration nationale ou régionale ; qu'il résulte des faits constatés par le surarbitre que la cessation collective du travail intervenue le ... présentait le caractère d'une démonstration régionale au sens des dispositions précitées

de la convention collective, telles qu'elles ont été souverainement interprétées par le surarbitre ; que celui-ci ... a pu dès lors légalement décider qu'en prenant des sanctions à l'égard des travailleurs ayant pris part à la démonstration sus-mentionnée, les employeurs avaient méconnu la portée de leurs engagements contractuels.

DEUXIÈME PARTIE

Discussion et interprétation de la Jurisprudence
de la Cour supérieure d'Arbitrage

CHAPITRE PREMIER

Notion d'intérêt

Son utilité pour la recherche de la définition du conflit.

C'est par l'étude des intérêts qui sont en jeu dans les conflits du travail que nous arriverons à définir ce conflit d'un genre spécial qu'il conviendrait d'appeler plus exactement conflit d'intérêts collectifs, le seul relevant de la Cour Supérieure d'Arbitrage.

La Cour ne trouvant pas de définition du caractère collectif du conflit de travail dans la loi qui lui a donné naissance et pouvoir d'en connaître, a dû créer une jurisprudence en la matière, inspirée de l'esprit de la loi puisque la lettre faisait défaut. Elle a considéré le lien de solidarité qui existe entre les individus réunis en syndicat. Elle a estimé que l'intérêt de chacun portait en lui virtuellement l'intérêt de tous, que l'ensemble pouvait être affecté par une mesure prise contre un de ses membres.

*Son influence dans l'exercice des droits du travail
par le syndicat ouvrier.*

Qu'est appelé à défendre un syndicat ouvrier? L'intérêt professionnel commun, l'intérêt général de la

profession à travers l'intérêt des individus qui la composent. Aussi l'intérêt professionnel sera-t-il la mesure de l'action qui est reconnue au syndicat comme il est la mesure des clauses des conventions collectives que le syndicat passe au nom de ceux qu'il a mission de représenter.

Le syndicat sera qualifié pour agir suivant les lois de 1936 et 1938, quand l'intérêt professionnel de l'un de ses membres sera en jeu, puisque de la solution du conflit en cours dépendra virtuellement la solution donnée à tout différend ultérieur surgissant dans des circonstances semblables.

Le syndicat pourra intenter les actions qui appartiennent à un de ses membres puisqu'en vertu du principe de solidarité professionnel qui les lie, le groupement ne peut manquer de ressentir toutes les atteintes portées aux intérêts des membres qui le composent.

Le groupement ne sera donc pas atteint par des conflits portant sur des mesures individuelles prises contre ses membres, lorsque ces mesures ne toucheront pas aux intérêts collectifs professionnels du groupement. Il y a des cas où le groupement n'éprouve en aucune façon le contre-coup des atteintes portées à un intérêt individuel, comme lorsqu'il s'agit d'une faute professionnelle commise par un ouvrier ou un délégué.

Le principe est posé d'ailleurs dans la loi du 12 mars 1920 (article 1) sur les Syndicats professionnels : « Les syndicats peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. » Le préjudice indirect désigné ici est celui

qui atteint la personne d'un des membres du syndicat. Le principe est posé; mais encore faut-il analyser le caractère de l'intérêt qui a été lésé, les circonstances dans lesquelles le préjudice a été subi, pour savoir si cet intérêt portait en lui-même un principe de généralité, si sa protection entraîne en même temps la protection des membres de la collectivité dont fait partie l'individu lésé, si le différend présente un intérêt collectif pour l'ensemble des individus.

Ce principe général est à la base du droit social.

Importance primordiale de l'intérêt collectif.

Pour déterminer la nature d'un conflit collectif, on n'a pas à résoudre un problème de quantité, mais bien un problème de qualité, qualité des parties en cause et surtout des intérêts en jeu. Ce n'est pas la totalisation des intérêts individuels qui pourra donner le caractère collectif à un conflit. Ce qu'il faut rechercher, c'est si, sous le couvert de ces intérêts individuels, ne se cache pas un intérêt collectif entièrement distinct de ceux-ci.

Cet intérêt collectif dépasse même la qualité des parties en cause. Ce n'est pas forcément parce qu'un syndicat sera partie dans un conflit que le caractère collectif de ce conflit sera pour cela nettement établi; il y a seulement de fortes présomptions pour que le syndicat agisse dans l'intérêt professionnel commun. De nombreuses décisions de la Cour Supérieure d'Arbitrage ont été prises dans ce sens. Ainsi, dans l'affaire Descourtieux la Cour dit que : « L'intervention du syndicat ne saurait suffire à donner au conflit un caractère collectif ». Peu importe d'ailleurs que le syn-

dicat ouvrier n'ait pas qualité pour représenter le personnel; du moment que le litige présente pour celui-ci et pour l'entreprise un intérêt collectif, il y a conflit collectif. N° 347. Société Lambert Frères. 22 juin 1938. *R. J. O.*, p. 1271.

Ainsi la personnalité du syndicat s'efface devant les intérêts collectifs que la législation sociale a pour but de protéger. Ces intérêts n'appartiennent pas à une personne juridique, le syndicat ne fait que les représenter.

CHAPITRE II

Détermination de l'intérêt collectif

Nous exposerons d'abord les cas où cet intérêt collectif est certainement en jeu; les cas d'où il est absent; enfin ceux, nombreux, qui présentent un caractère douteux et où la recherche de l'intérêt collectif peut être plus délicate.

§ 1. — Cas où l'intérêt collectif en jeu est lié à la qualité des parties.

Conflit sur une convention collective.

Il est plus sûr de s'en tenir à la recherche de l'intérêt en jeu dans un conflit, que de se fier à la qualité des parties en cause; cependant il arrive que cet intérêt et les parties qui le représentent se confondent. Il en est ainsi quand il y a conflit à propos d'une convention collective. Les parties non seulement défendent comme telles les droits qu'elles tiennent de la convention, mais surtout comme gardiennes de l'intérêt collectif. Elles exercent ainsi une fonction sociale, et le contrat qui les lie est d'une nature spéciale. Les clauses qui y sont inscrites ont en effet un caractère de généralité, elles s'appliquent à tous les individus faisant partie de la profession intéressée; elles reconnaissent des droits

qui feraient, même en dehors de toute convention, l'objet de conflits collectifs si le surarbitre constatait qu'ils sont en jeu. Ainsi un conflit intéressant ces clauses est donc collectif à un double titre : parce que la collectivité des ouvriers est elle-même partie à cette convention à travers le syndicat, et aussi parce que les intérêts professionnels en jeu sont indiscutablement collectifs, intéressant l'ensemble des ouvriers : clauses concernant les délégués, etc...

Nature juridique de la convention collective.

La convention n'a pas seulement pour objet de régler les rapports entre employeurs et employés, elle représente, comme le dit M. Teitgen, la charte d'une solidarité ouvrière et toute violation de cette convention en la personne de l'un des salariés est immédiatement ressentie par tous les autres plus vivement que ne peut l'être une violation de cette « législation externe » que constituent les lois et règlements du travail.

A la base de cette convention, il y a une notion de solidarité nécessaire; les ouvriers, en passant la convention collective, mettent en application les liens de solidarité qui les réunissent dans leur groupe.

L'élaboration de la convention fait partie du « statut collectif » qu'ils ont établi, ce qui lui donne une force juridique exorbitante puisque les membres de la profession qui n'ont pas été partie à la convention se trouvent liés par elle.

De nombreux auteurs pensent en effet que la convention collective n'est pas un contrat générateur d'obliga-

tions individuelles, mais une convention-loi ayant pour effet de créer la loi de la profession. Que devient alors le le syndicat qui l'a passée ? Selon cette théorie il serait absorbé, sa personnalité n'existerait plus, il ne subsisterait que des intérêts réglementés par la convention. Peu importerait que le syndicat demande la stricte application des clauses, les intérêts seuls en jeu suffiraient à donner au conflit le caractère collectif.

Ces conclusions sont excessives. On ne peut faire abstraction complètement du syndicat qui a mission de représenter les ouvriers. La seule chose que l'on puisse dire c'est que son rôle ne s'explique pas tant parce qu'il est partie à la convention, que parce qu'il représente les intérêts de l'ensemble des ouvriers.

*Respect des dispositions claires et précises
prises dans l'intérêt commun.*

Aussi est-ce surtout parce que les dispositions inscrites dans une convention collective ont été prises dans l'intérêt commun qu'elles doivent être respectées. Le surarbitre, même s'il croit devoir interpréter les intentions des parties, ainsi qu'il peut le faire souverainement, ne peut méconnaître les dispositions claires et précises d'une convention, et encore moins en donner une interprétation qui la dénature, et les parties ont le droit de demander l'annulation de la sentence.

Respect de la volonté des parties.

D'autre part, le surarbitre ne peut se substituer à la volonté des parties, gardiennes de l'intérêt commun, nous l'avons déjà vu.

§ 2. — Cas d'où l'intérêt collectif est absent.

Faute professionnelle et grève de solidarité.

La faute professionnelle ne peut donner lieu à un conflit collectif, parce qu'en la commettant l'ouvrier s'est mis en dehors du statut collectif, et qu'ainsi l'intérêt commun de l'ensemble des ouvriers ne peut être atteint par contre-coup.

Ne se trouvent plus en face l'un de l'autre qu'un employeur et un ouvrier qui ne mérite plus la protection de la loi sur la conciliation et l'arbitrage. Il en sera de même du délégué : ce n'est pas sa fonction qui le met à l'abri du licenciement s'il commet dans son travail une faute de nature à porter préjudice à l'entreprise. Il restera toujours à l'employeur la charge d'établir la preuve matérielle de la faute en cas de conflit.

La simultanéité des conflits individuels ne change pas la nature individuelle du conflit originel. En est-il de même pour la grève de solidarité ? De nombreuses décisions l'affirment, dans lesquelles nous trouvons ce principe énoncé toujours de la même façon : le fait qu'un congédiement a provoqué une grève de solidarité ne suffit pas à imprimer au conflit qui en résulte le caractère collectif.

Ainsi, il semble bien admis que l'ouvrier ou le délégué en faute, de même qu'il s'est placé en dehors du statut collectif, a rompu le lien de solidarité qui l'unissait aux autres ouvriers. En le renvoyant l'employeur n'a ni violé le droit syndical, ni porté atteinte à l'in-

térêt collectif de l'ensemble des ouvriers. Le surarbitre ne se trouvera plus qu'en face d'un intérêt à protéger, celui de l'employeur, qui a le droit indéniable de se séparer d'un collaborateur défaillant.

Les exemples ne manquent pas de grèves de solidarité nées de licenciements individuels et ayant entraîné un arbitrage obligatoire : le résultat en est généralement négatif et, en fait, de telles grèves sont considérées le plus souvent comme illicites.

Compression de personnel. Liberté d'embauchage.

Ce n'est pas le seul cas dans lequel le surarbitre se déclare incompetent et décide implicitement que le conflit qui est porté devant lui a un caractère individuel.

Nous avons vu qu'un conflit né à l'occasion d'une compression de personnel avait ce caractère. La loi a entendu protéger l'intérêt de l'employeur, sa liberté même; intérêt respectable si la mesure prise est justifiée par les nécessités techniques ou économiques de l'entreprise.

Le principe de la liberté de l'employeur a été affirmé par toute une série de décisions et la formule : « Considérant qu'il appartient au chef d'entreprise d'apprécier librement s'il doit ou non cesser son exploitation » est courante. (N° 510. Décision du 5 décembre 1938 : La Fédération nationale de l'industrie du bois et similaires de France et des colonies. *R. J. O.*, p. 447.)

Comme le dit M. Tissier « existe-t-il une loi ou un principe général du droit qui s'oppose à ce qu'un chef

d'entreprise arrête ou réorganise son exploitation ? Nous n'en connaissons pas ».

S'il appartient au surarbitre, en l'absence de convention collective, de fixer par voie de règlement arbitral un barème équitable de salaires, il ne saurait, sans excéder ses pouvoirs, porter atteinte au droit de propriété en imposant à des employeurs de poursuivre une exploitation à des conditions qu'ils estimeraient inacceptables. (Sentence Celier, 10 septembre 1938. Droit social, N° 8, page 355.)

Tout employeur responsable de la bonne marche de l'entreprise a le droit de réduire quand il le juge nécessaire le nombre de ses employés.

Le surarbitre juge d'ailleurs souverainement, par exemple, si les possibilités économiques permettent d'imposer à l'employeur une augmentation de leurs charges (N° 708. Syndicat des ouvriers des métaux et parties similaires de Cherbourg : 16 novembre 1938. R. J. O., p. 174).

Les accords Matignon et les lois qui les ont suivis n'ont pas restreint le droit des patrons en matière de licenciement et d'embauchage. La liberté d'embauchage est donc aussi protégée que la liberté pour un ouvrier de faire partie de tel ou tel Syndicat, le conflit d'embauchage est individuel.

Si le surarbitre peut parfois obliger un employeur à payer des indemnités aux ouvriers congédiés, et à les réembaucher par priorité, il ne peut créer aucun « privilège syndical » et ne peut dénier à l'employeur le droit d'embaucher des ouvriers non syndiqués. (N° 97. Société industrielle de Louvre. 23 mai 1938. R. J. O., p. 1078).

§ 3. — Cas où l'intérêt collectif est spécialement protégé.

*Le pouvoir réglementaire du surarbitre,
instrument de paix sociale.*

Si le surarbitre ne peut se substituer à la volonté des parties gardiennes de l'intérêt commun, il peut cependant, et c'est là le véritable domaine des conflits collectifs d'ordre économique, établir « un règlement équitable des conditions du travail en vue de créer, aux lieux d'emploi, une atmosphère de collaboration dans le respect des droits mutuels des parties : droit de propriété, droit syndical, liberté individuelle, liberté du travail, liberté syndicale ».

Nous avons vu dans la première partie dans quelle mesure le surarbitre pouvait se servir de cette espèce de pouvoir réglementaire qu'il a à sa disposition. Ce pouvoir s'exercera lorsqu'aucune convention n'aura été passée et que le conflit portera sur une révision de salaire. Nous avons vu que le surarbitre avait la faculté d'établir un règlement de travail pouvant se substituer à la convention collective ultérieurement dénoncée, de connaître de difficultés portant sur certains points particuliers de la convention, ou même, si les intérêts en jeu étaient si importants, d'instituer un règlement équitable des conditions du travail.

Pour quelles raisons la loi donne-t-elle au surarbitre un pouvoir de cette nature ? C'est qu'elle veut créer aux lieux d'emploi une atmosphère de collaboration

dans le respect des droits mutuels des parties (formule consacrée par de nombreuses décisions); c'est qu'elle entend protéger, à travers les intérêts communs, la paix sociale. Dans ces conflits, le surarbitre est chargé de dire le droit, de l'établir; il agit dans un intérêt social avec les pouvoirs d'un amiable compositeur. Le but qu'il doit atteindre et ce qu'il doit rechercher d'abord, c'est de mettre fin au différend qui trouble l'ordre social, que ce soit à l'occasion de l'élaboration d'une convention collective, ou à la suite d'un différend sur l'interprétation de certaines clauses. C'est aux parties qu'il appartiendra de se mettre d'accord pour insérer dans la convention les règles que le surarbitre aura établies, ou pour passer une nouvelle convention qui y sera conforme.

Nous sommes ici, on ne saurait trop y insister, dans un domaine essentiellement pratique. Si le surarbitre est compétent pour établir un règlement, c'est parce que dans l'esprit de la loi le conflit doit être résolu, ses causes éliminées : c'est l'objet même de la loi qui tend à obtenir, dans un intérêt de paix sociale, des résultats pratiques et concrets.

D'une façon plus précise, le surarbitre peut prendre certaines mesures pour rétablir l'ordre : une grève éclate à la suite d'un renvoi d'un délégué sans qu'il y ait eu faute professionnelle; Le surarbitre est compétent pour prescrire le réembauchage du délégué, et même pour prescrire qu'il soit réembauché par priorité. Sa sentence ne sera entachée d'aucun excès de pouvoir, car il avait le devoir de mettre fin au conflit collectif qui lui était soumis, et de régler les conséquences de la grève en rétablissant la paix sociale. Il

agit dans l'intérêt de l'économie générale du pays, et de même qu'il peut exiger le réembauchage, il peut maintenir l'exclusion hors de l'entreprise des personnes dont la présence lui paraît de nature à s'opposer à la création de l'atmosphère de collaboration qu'il a mission de créer aux lieux d'emploi.

Limite du pouvoir réglementaire du surarbitre.

Mais le pouvoir de règlement du surarbitre reste cependant limité par la nature du conflit qui lui est soumis, et il ne saurait, sous prétexte de maintenir ou de rétablir la paix sociale, reconnaître le caractère collectif à un conflit qui serait proprement individuel.

Si cette limite n'était pas tracée, le moindre différend survenant à l'occasion de l'emploi de la main-d'œuvre serait collectif, puisque le Syndicat dont ferait partie l'ouvrier interviendrait et serait fondé à se réclamer de l'intérêt collectif, l'un de ses membres étant en cause. Le Syndicat invoquerait des considérations d'ordre général; il affirmerait, comme le dit M. Pirou que « ces revendications particulières coïncident avec le bien de tous (1). Les dirigeants de l'action collective sont souvent contraints, en effet, pour n'être pas brisés ni débordés par leurs mandants, d'orienter leur action dans le sens des intérêts particuliers dont ils ont assumé la charge ».

Protection de l'ordre public.

Sans doute dans des conflits de cette espèce, il peut être malaisé de faire apparaître l'intérêt collectif. Mais

(1) *Op. cit.*

comme la paix sociale peut s'y trouver mise en question, le surarbitre est amené presque toujours, dans l'intérêt général, à donner un caractère collectif au conflit.

La décision de la Cour Supérieure d'Arbitrage sera le plus souvent influencée par les considérations de paix sociale, et elle confirmera la sentence du surarbitre.

Avant tout l'ordre public doit être préservé; il faut assurer la continuité des services. Cette préoccupation toutefois ne va pas jusqu'à permettre au surarbitre de sortir de la neutralité dans le conflit qui met aux prises patrons et ouvriers.

L'intérêt collectif qui, après tout, dans de nombreux cas, n'apparaît que comme l'intérêt particulier d'une collectivité déterminée, doit céder la place à l'intérêt général; on ne peut admettre, par exemple, que la défense des intérêts d'une catégorie de travailleurs ait pour résultat de priver de communications tout le pays, et de paralyser la vie nationale. C'est dans de semblables occasions que la défense de l'intérêt collectif doit prendre une forme pacifique, ou y être ramené par l'arbitrage.

C'est à la suite de la grève des chemins de fer, en 1910, que le Gouvernement (Aristide Briand) déposa un projet de loi (1) (décembre 1910) qui donnait un statut aux cheminots, ainsi que l'arbitrage pour leurs conflits, et déclarait la grève illicite. « Ce qui est indispensable, dit l'exposé des motifs de ce projet, c'est de prévenir l'interruption des services publics nécessaires

(1) *Le Projet de loi Aristide Briand de décembre 1910*, présenté et annoté par P. Grunebaum-Ballin.

à la vie économique et politique de la nation, en évitant que les agents et ouvriers de ces services recourent à la grève pour l'amélioration de leurs conditions de travail. »

Les travailleurs de ces services publics pourront faire valoir leurs intérêts en employant des moyens pacifiques aussi puissants que la grève; ils respecteront ainsi en même temps l'intérêt général qui veut que le conflit soit résolu sans violence.

Le projet Millerand-Jourdain du 9 mars 1920 a été élaboré dans le même esprit (article 17) : L'arbitrage est obligatoire et toute cessation collective du travail est interdite jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit prononcée « dans les entreprises qui fonctionnent pour les besoins du public et dont l'arrêt met en péril immédiatement l'existence, la santé de la population ou la vie économique et sociale du pays ».

De même qu'une mesure prise contre un membre du syndicat peut affecter ce syndicat en tant que représentant l'intérêt collectif, de même, l'interruption d'un service public n'atteint pas seulement quelques catégories de consommateurs, elle a une répercussion très grave sur la collectivité tout entière, et le cas limite est celui de la guerre où toute espèce de conflit venant à surgir est résolue par voie d'autorité.

§ 4. — Conflits douteux où l'intérêt collectif est difficile à établir.

Recherche des intentions.

Ainsi il apparaît clairement qu'un intérêt collectif est mis en jeu à travers les personnes chargées de le

défendre quand le conflit naît à propos d'une convention collective; — qu'il n'y a pas d'intérêt collectif à invoquer dans un conflit né à la suite d'une faute professionnelle commise par un ouvrier ou un délégué, ce qui entraîne la protection d'un seul intérêt, celui de l'employeur. L'intérêt de l'employeur est aussi défendu quand son entreprise est déficitaire et qu'il prend la décision de réduire le nombre de ses ouvriers, ou même de fermer cette entreprise; bien plus d'ailleurs que l'intérêt individuel de l'employeur, c'est l'intérêt de l'entreprise elle-même que la loi protège.

Encore faut-il, pour que la faute professionnelle n'entraîne pas un conflit collectif, que cette faute ait existé ou qu'elle ait bien été le motif déterminant du congédiement.

Encore faut-il que la compression du personnel accomplie par le chef d'entreprise ait été justifiée par des nécessités techniques et économiques.

Il y a en effet, quand on se trouve en face de ces deux conflits, une question de preuve à résoudre, une question d'intention à rechercher.

Nous avons supposé jusqu'à présent que le surarbitre avait constaté qu'il était bien en face d'une faute professionnelle commise par un ouvrier ou un délégué, ou que les nécessités techniques ou économiques invoquées par l'employeur à la suite de la mesure de licenciement prise par lui étaient pertinentes.

Cependant, sous le couvert d'une mesure individuelle ne mettant en jeu qu'un intérêt individuel, l'employeur peut avoir eu l'intention de porter atteinte à un intérêt qu'il sait collectif. Il y a des cas où la re-

cherche de l'intention, de la cause réelle de la mesure prise, et donc de l'intérêt en jeu, est difficile à faire.

En face d'un conflit douteux, quels intérêts permettront au surarbitre d'apprécier que ce conflit est collectif ?

Cas mettant en cause

la qualité ou la fonction de délégué (difficulté courante).

Quand l'individu renvoyé est un délégué du personnel, nous avons vu que s'il est en faute, il sera assimilé à un simple ouvrier en faute; comme l'ouvrier en effet, il est sorti du « statut collectif ». Mais il se peut que la mesure prise contre lui ait visé le délégué dans la fonction qui lui a été confiée par ses camarades, et à travers lui, par conséquent, l'ensemble des ouvriers.

Si le fait d'être délégué ne confère pas un privilège de juridiction, il laisse présumer que son renvoi, dans beaucoup de cas, a été décidé à cause de sa fonction, ce qui ne doit pas empêcher cependant le surarbitre de rechercher, pour que sa sentence soit légalement motivée, si ce licenciement se rattachait à l'exercice du droit syndical ou de ses fonctions de délégué; ce qui est difficile à déterminer, c'est le contenu de cette fonction, les cas dans lesquels le délégué agit dans les cadres de sa mission, les cas dans lesquels il la dépasse et où il est alors en faute. La dualité du rôle de délégué est une source de difficulté d'autant plus que même si

le surarbitre arrive à trouver que c'est le délégué que l'employeur avait l'intention de frapper, il doit alors juger souverainement si le délégué en tant que tel n'a pas fait un exercice abusif de sa fonction de représentant du personnel. Car tout ce qui entre dans le parcours que ceux qui l'ont élu lui ont tracé, doit être protégé dans leur intérêt commun.

Les attributions d'un délégué varient suivant leur objet, et en fait, l'intérêt des ouvriers est plus ou moins défendu selon la personnalité du délégué et de l'employeur.

Si un délégué est congédié dans des conditions qu'il estime abusives, le Syndicat ouvrier peut engager la procédure de conciliation et d'arbitrage et le surarbitre s'informant des circonstances qui ont présidé à la mesure de congédiement, analysant les motifs qui ont inspiré cette mesure pourra, s'il juge que le licenciement est abusif, ordonner la réintégration du délégué.

Quel est le rôle du délégué ? Il est exprimé, par le § 1 de l'article 2 du décret-loi du 12 novembre 1938 portant statut des délégués du personnel : « Les délégués ont pour rôle de transmettre à la direction toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux conditions du travail, c'est-à-dire notamment à la réglementation du travail, à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs ». Ce mot notamment nous prouve que la fonction de délégué n'est pas délimitée, et que le surarbitre est obligé de rechercher, d'après les circonstances de fait, si le délégué défendait bien un intérêt collectif; ce sera une question d'espèce.

*Cas particulièrement difficiles à résoudre
protection de la solidarité professionnelle
et du droit syndical.*

Recherchons maintenant les divers motifs les plus communs permettant au surarbitre d'apprécier le caractère collectif d'un conflit, en dehors des considérations précédentes par lesquelles son jugement put être influencé, souci de paix sociale ou présomption créée par la nature des fonctions du délégué.

Supposons que le délégué congédié ne l'ait pas été en raison de sa qualité de délégué, suivant la décision prise par le surarbitre, le conflit qui a surgi à la suite d'une faute sera-t-il de ce fait individuel ? Ce n'est pas forcé, car redevenu un simple ouvrier le délégué peut être frappé dans des circonstances qui entraînent une atteinte à l'intérêt collectif, au droit syndical. Les deux motifs de licenciement peuvent d'ailleurs se trouver réunis ainsi que nous l'avons vu dans une décision de la Cour Supérieure d'Arbitrage, N° 684 : « Considérant qu'un arbitre saisi d'un conflit provoqué par des licenciements qui auraient d'après le groupement demandeur été effectués en méconnaissance du droit syndical, ou en raison de la qualité de délégué... »

Le surarbitre pourra donc dans ce cas estimer que l'intérêt collectif invoqué est un moyen de défense purement économique qu'il faut garantir ou qu'il est à la base de l'exercice plus général d'une solidarité professionnelle que la loi protège dans le cadre de l'action syndicale.

En effet, si l'action a pour objet un intérêt de défense économique, le conflit sera indiscutablement collectif : rappelons ici que le conflit né à la suite d'une révision de salaires ou relatif à la durée du travail ne pourra avoir que le caractère collectif : l'intérêt sera direct pour l'ensemble des ouvriers, l'atteinte qui peut lui être portée sera ressentie immédiatement par la collectivité, le préjudice sera certain.

Si l'action a pour objet la défense d'un devoir de solidarité, le contenu de l'intérêt collectif sera très difficile à déterminer, si l'élément paix sociale ne s'impose pas au jugement du surarbitre.

La pratique de ce devoir de solidarité entre dans l'exercice du droit syndical. L'intérêt en jeu, pour aussi respectable qu'il soit, ne sera pas aussi direct, l'atteinte à la collectivité sera ressentie moins immédiatement, le contenu de l'intérêt sera moins certain.

Partons d'un cas où l'intérêt collectif est assez facile à trouver : la grève de solidarité prenant naissance à la suite d'un renvoi pour faute professionnelle ne peut changer la nature du conflit qui est individuel; mais il se peut que certaines circonstances accompagnent cette grève, transforment le conflit, lui donnent une nature juridique différente : Il en est ainsi quand à la suite d'une grève il a été pris des mesures de licenciement. Un ouvrier a commis une faute professionnelle par laquelle il rompt la solidarité qui le lie à son groupe; mais si à la suite d'une grève de solidarité spontanée, l'employeur licencie les grévistes, il portera atteinte à l'intérêt collectif, et le conflit sera collectif.

Le licenciement de tout le personnel d'une usine à la

suite d'une interruption de travail s'étant produite pour protester contre le renvoi de quelques employés, alors même que ce renvoi se justifiait par des raisons d'ordre professionnel, donne lieu à un conflit collectif de travail. (15 juin 1938. Syndicat du textile de Savines.)

Le même principe est énoncé dans une décision rendue le 13 juin, N° 30. Société Ehman et Cie. *R. J. O.*, p. 1094.

Considérant que le différend dont était saisi le surarbitre portait... sur les conséquences d'une grève qui avait été suivie du congédiement général du personnel... Que le différend présentait par son objet même un caractère collectif...

Pour quelle raison le conflit est-il collectif dans ces deux cas ? C'est qu'un groupement entier était intéressé par la mesure collective prise à la suite de la grève, et d'une façon directe. La solidarité syndicale était rompue par suite de la faute, elle renaît à la suite du licenciement.

Dans l'esprit peut s'établir une confusion : n'avons-nous pas dit que la notion de masse n'avait aucune influence sur le caractère du conflit ? Comment concilier ces deux idées ? C'est qu'ici la masse ne veut pas dire totalisation de mesures individuelles, mais groupement organisé, reconnu.

L'intervention d'un groupement ne saurait donner à un conflit le caractère collectif (décision, Maison Descourtieux, N° 281), mais si la mesure prise l'englobe, il y aura indiscutablement conflit collectif.

Cette influence du groupement professionnel organisé, groupement qui met en mouvement l'action syndicale, a été déjà indiquée à propos d'une décision sou-

vent citée, décision prise dans l'affaire Rassaut, N° 548.

Il se peut que non seulement le conflit devienne collectif par ses conséquences : licenciement, mais que l'objet du conflit lui-même soit tel qu'il porte atteinte à un intérêt collectif, c'est-à-dire ici à l'exercice du droit syndical. Selon la jurisprudence arbitrale dominante, toute réclamation ouvrière fondée sur une violation de la liberté syndicale a le caractère collectif.

D'ailleurs le surarbitre ne doit pas, pour écarter le caractère collectif du conflit se borner à affirmer que le licenciement litigieux n'a pas porté atteinte aux lois syndicales, il faut qu'il précise les constatations de fait qui ont motivé sa conclusion. Il faut qu'il juge si le licenciement se rattachait à l'exercice du droit syndical et qu'il cherche, comme lorsqu'il se trouve en face d'un délégué, si l'exercice de ce droit n'a pas été abusif.

En dehors de sa manifestation la plus courante qui est l'institution des délégués, le droit syndical comporte l'exercice de la liberté syndicale.

Nous avons vu que la liberté syndicale faisait partie de ces droits généraux que le surarbitre est appelé à connaître, et pour lesquels il est obligé de faire une analyse de fait très serrée, à moins qu'un intérêt supérieur, celui de la paix sociale, ne lui dicte presque sa conduite.

Le surarbitre a ici une entière liberté d'appréciation pour constater la violation du droit syndical. Il peut d'ailleurs, dans une même décision, constater à la suite du licenciement de plusieurs ouvriers, que les uns avaient été congédiés en raison de leur fonction de délégué, et les autres en violation de la liberté syndicale.

Le surarbitre doit se faire le gardien de cet intérêt syndical, qui est comme l'ensemble organique des inté-

rêts communs, ce qui l'entraîne à faire respecter l'organisation syndicale (1), la liberté syndicale sous toutes ses formes : liberté pour un secrétaire de syndicat d'écrire une lettre à l'occasion d'un différend intéressant un autre ouvrier de l'établissement où il travaille (2), liberté surtout d'affiliation à un syndicat (3).

Tout ce qui pourrait atteindre cet intérêt syndical, donnera naissance à un conflit collectif. Ainsi sera collectif un conflit né à la suite de l'ordre donné par la direction d'enlever les affiches syndicales de panneaux placés à cet effet dans les ateliers.

Derrière un conflit individuel fondé sur une faute de l'ouvrier, peut se cacher une mesure ayant pour but d'atteindre l'intérêt syndical.

Il en est de même lorsqu'à la base du conflit est une mesure de compression du personnel, prise en représailles à l'égard de la collectivité ouvrière. La fermeture d'un établissement ou sa réorganisation sont licites, c'est le principe général; mais il souffre une exception lorsque ces mesures constituent en réalité un lock-out. C'est au surarbitre à vérifier le bien-fondé des assertions des parties. « La rupture du contrat de travail par un fait d'ordre syndical, sort des cadres des rapports de droit privé; elle devient l'intérêt public parce qu'elle ébranle les bases sur lesquelles repose l'organisation collective du travail (4). »

(1) V. p. 51.

(2) V. p. 52.

(3) V. p. 53.

(4) *La Convention collective de travail. La conciliation et l'arbitrage Doctrine et Jurisprudence*, par Ch. Capeau.

CHAPITRE III

Délimitation des intérêts collectifs

§ 1. — La notion de nécessité, garantie et limite des intérêts collectifs.

Toute la politique de la loi sur la conciliation et l'arbitrage est de trouver un terrain d'entente aux intérêts de groupe qui semblent à première vue avoir des positions antagonistes. L'intérêt commun poursuivi, défendu par chacun d'eux, ne doit pas empêcher qu'un intérêt supérieur s'impose à eux, intérêt qui ne peut avoir pour objet de limiter leur activités, mais qui aura pour but de les discipliner.

N'y a-t-il pas une limite à l'intérêt de chacun, même avant toute collaboration ?

On ne peut laisser un pouvoir arbitraire à aucun groupe organisé, ce groupe fait partie d'un ensemble, qui postule l'organisation des rapports entre patrons et ouvriers, l'organisation sociale, et par là-même, ce qui est contraire à cette organisation ne peut être protégé.

Comme l'intérêt est la mesure de l'action, la nécessité sera la mesure de l'intérêt; la nécessité sera à la fois la garantie de cet intérêt, puisqu'elle lui donnera une

valeur très grande, elle en sera en même temps la limite, puisque la notion de nécessité comporte en elle-même un principe restrictif. Les intérêts intégrés dans un cadre défini ne perdront pas de leur force, puisque étant contenus dans des limites légitimes, leur bien fondé peut être connu.

Que chaque groupe agisse dans l'intérêt de ses membres, mais pas plus qu'il ne lui est nécessaire, sous la protection de l'intérêt le plus nécessaire à sauvegarder, celui de la paix sociale.

Aussi, quel sera l'intérêt collectif dans les contrats collectifs ? Ce sera le plus souvent une nécessité : d'organiser la profession, de donner à chacun la certitude qu'une existence professionnelle est instituée pour lui.

Alors que l'état des nécessités solidaires des ouvriers et des patrons se traduisait naguère par une cessation collective du travail, la grève ou par le lock-out, cet état de nécessité se traduit maintenant par la fixation collective des conditions du travail ; ce qui donne un caractère si spécial au contrat collectif de travail.

M. Rouast a analysé cette notion de nécessité dans les contrats collectifs et il a conclu qu'un tel contrat avait à la fois le caractère unitaire, le caractère de contrainte, et le caractère de charte puisqu'il y a un état de fait à régler. « Le contrat collectif est unitaire intrinséquement, parce que le but pour lequel il est passé exige qu'il en soit ainsi, c'est très essentiel car lorsque la collectivité est doublée d'une personne morale (contrat collectif de travail passé par l'intermédiaire d'un syndicat), on pourrait être tenté d'expliquer l'unité de l'acte par la présence d'un être juridique nouveau et constituant

une individualité par lui-même : Ce serait une vue superficielle des choses. »

M. Rouast continue l'exposé du caractère unitaire du contrat collectif, en citant une phrase de Crétinon : « La loi de la majorité s'impose toutes les fois qu'il existe entre les hommes une solidarité qui impose une solution unique. » De ce caractère d'unité découle celui de contrainte, résultant des nécessités de la vie économique (1).

Dès que la notion de nécessité solidaire aura atteint sa mesure puisqu'elle est forcément limitée, la liberté individuelle reprendra son autorité absolue. Un ouvrier ou un délégué rompant par sa faute professionnelle le lien qui l'unit à la collectivité, redonne toute sa force à l'intérêt de l'employeur qu'il est nécessaire de protéger, non pas tellement en lui-même, peut-être, mais parce qu'il représente une force légitime et l'indispensable élément de la collaboration avec une force légitime ouvrière.

Nécessités, — que la défense des droits légitimes de l'entreprise (compression du personnel, etc...), justifiés par des conditions techniques et économiques;

— que le caractère collectif donné aux revendications portant sur le taux des salaires ou la durée du travail, qui sont des conditions vitales pour l'ouvrier ;

— que la défense de l'intérêt collectif professionnel des ouvriers réunis en Syndicat et par là, du droit syndical : protection des délégués ayant agi dans l'exercice de leurs fonctions.

(1) *Nature juridique du contrat collectif*, par M. Rouast.

Par-dessus tout, nécessité de protéger la paix sociale qui a amené la Cour Supérieure d'Arbitrage à ne pas rendre illégale la continuation de la procédure de conciliation et d'arbitrage, alors qu'une grève ou un lock-out se sont produits, en dépit de l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1936 qui dit que : « Tous les différends collectifs de travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage *avant* toute grève ou lock-out. »

C'est cette même idée de nécessité de paix sociale qui a donné au surarbitre un véritable pouvoir réglementaire.

Nécessité inéluctable même d'agir, dit l'exposé des motifs du projet de loi Aristide Briand quand l'interruption du service est incompatible avec les besoins primordiaux de la vie sociale, de la paix, de la sécurité ou de la santé publique, ou avec ceux de la Défense nationale.

La paix sociale concourt au respect de l'ordre public. Dans l'état actuel de la société, état d'organisation de groupements disciplinés, ceux-ci ne doivent entreprendre d'action réciproque qu'en cas de nécessité légitime.

Les intérêts dont ils ont la garde n'en seront pas moins bien défendus pour cela; ils ne dépasseront jamais de cette façon le cadre professionnel qui est le leur, et ils arriveront ainsi à se concilier.

C'est le but poursuivi d'ailleurs par l'arbitre qui doit faire usage de ses pouvoirs d'amiable compositeur pour concilier les droits et intérêts collectifs des ouvriers avec la liberté et l'autorité patronales. L'arbitrage a pour objet d'établir un règlement équitable des

conditions du travail, dans le respect des droits mutuels des parties; c'est la formule consacrée dans maintes décisions, étant entendu qu'il s'agit du respect des droits mutuels légitimes et nécessaires.

§ 2. — Collaboration des intérêts, conciliation des droits mutuels des parties.

Le surarbitre d'ailleurs, pour arriver à créer une atmosphère de collaboration, pourra amener les parties à céder de leurs droits mutuels nécessaires sous la pression d'une nécessité plus forte : celle de la paix sociale. La collaboration ne doit s'entendre que dans un équilibre satisfaisant des droits respectifs des employeurs et des travailleurs, cet équilibre ne sera quelquefois établi que grâce à des sacrifices consentis sous l'autorité du surarbitre et sous la pression d'une nécessité générale. Mais le principe subsiste de deux groupes d'intérêts dont la limite est la nécessité, nécessité patronale qui limitera d'elle-même l'autorité, nécessité ouvrière qui maintiendra les revendications dans un cadre.

Aussi sur la proposition faite de l'organisation de l'embauchage et du licenciement en service public, de nombreuses critiques se sont élevées, dont celle de M. Fargeaud « Les commissions plus ou moins paritaires qui seraient toute puissantes en matière d'embauchage et de licenciement seraient en fait des organismes d'état. Ce ne serait plus l'intérêt patronal, c'est-à-dire l'intérêt de l'entreprise, qui guiderait les décisions à prendre pour embaucher ou licencier tel

ou tel ouvrier ou employé, ce serait « l'intérêt collectif » (1). Or, il faut laisser une certaine liberté nécessaire à l'employeur.

Une décision de la Cour Supérieure d'Arbitrage du 29 juin 1938, n° 10, Syndicat des grandes pharmacies de Paris, *R. J. O.*, p. 1274, rappelle que la renonciation pour un patron au droit de procéder dans l'avenir à tout congédiement compensateur, le surarbitre ayant prescrit le relèvement des salaires, était contraire au principe de la liberté du commerce et de l'industrie, et de la liberté du louage des services, liberté qui est nécessaire au patron. Le surarbitre ne peut porter une atteinte abusive aux droits patronaux (Chambre syndicale de l'habillement du département de la Somme. N° 36. 12 juillet 1938. *R. J. O.*, p. 1291).

Ces droits, il est vrai, sont directement restreints par le fait que le patron doit respecter la liberté syndicale.

Certains patrons même, les ont restreints volontairement, en insérant dans la convention des clauses spéciales sur l'embauchage; mais ces clauses, il ne faut pas s'y tromper, sont en général, nous dit M. Fargeau, plus dangereuses par leur rédaction imprécise et l'extension qui peut en être faite, que par les stipulations expresses qu'elles contiennent, car elles sauvegardent, le plus souvent, le principe de la liberté patronale, principe qui n'est d'ailleurs pas en opposition avec les droits reconnus aux ouvriers.

Mais l'esprit de conciliation qui peut régner entre les deux groupes ne suffit pas à organiser effectivement

(1) *Op. cit.* p. 439.

la collaboration. C'est cependant le but visé par la loi, l'arbitrage n'est pas institué pour départager, mais pour unir.

L'arbitre se tient sur le terrain pratique, dans le domaine de l'équité, où les parties cherchent, sous la direction d'un homme qui n'a même pas les caractères d'un juge, une solution concrète à leur différend.

La Cour Supérieure d'Arbitrage se reconnaît le pouvoir d'annuler une sentence qui porterait une atteinte excessive, abusive, aux droits et aux intérêts de l'une des parties; elle a le contrôle de l'abus. Elle a aussi le contrôle de l'application de la loi, puisqu'elle juge en droit.

L'intérêt de l'une des parties sera défendu en fonction de l'intérêt de l'autre. La loi, en protégeant par exemple l'intérêt individuel de l'employeur, protège bien plus l'entreprise que l'intérêt d'un homme; et en protégeant l'entreprise, c'est en quelque sorte un intérêt collectif qu'elle protège et qui coïncide au moins sur certains points avec celui des ouvriers; c'est donc aussi l'intérêt collectif des ouvriers que l'arbitre protège en faisant apparaître plus clairement ces points de contact.

Parties au différend et arbitre animé du même esprit trouveront ensemble un terrain d'entente et l'opposition des intérêts finira par se résoudre en un tout qui coïncidera avec l'intérêt général commun.

Cette idée de collaboration n'est pas nouvelle. Nous en trouvons un exemple dans la justification donnée par les ouvriers et typographes de Nantes, le 26 mai 1833, de la création de leur association typographique destinée à organiser une caisse de secours mutuels et

de prévoyance (1). « Disons à messieurs les maîtres imprimeurs : pourquoi ne nous assemblerions-nous pas pour parler paisiblement de nos affaires, de l'existence de nos familles et des intérêts de notre industrie ? »

Nous retrouverons ici la notion de nécessité qui préside à la réunion des individus dans un même groupe, mais qui préside également à des échanges normaux entre deux groupes en apparence opposés; ce ne sont pas seulement des intérêts souvent passagers qui les amènent à collaborer, mais souvent une nécessité plus générale et permanente.

Dans l'organisation syndicale des rapports du travail, la valeur sociale des groupements ouvriers comporte une supériorité qui n'est plus contestée en face de la supériorité hiérarchique nécessaire et respectée du patron (De Man). L'intérêt de chacun est lié au meilleur rendement du travail, qui ne peut être obtenu que dans une atmosphère favorable, c'est-à-dire d'abord dans un esprit de collaboration. Cet esprit a créé le « droit d'intérêt général » (2) comme l'appelle M. J. Goubert, destiné à contenir les conflits entre des groupements puissants, puisque la société moderne tend à devenir une société de groupements.

(1) *Histoire du mouvement ouvrier (1830-1871)*, par Ed. Dolléans, p. 81.

(2) *Les Nouveaux Cahiers*, 15 février 1939, N° 39.

CHAPITRE IV

Définition du conflit collectif de travail

De l'examen d'un assez grand nombre de conflits collectifs et individuels, nous pouvons faire apparaître des éléments constants qui permettent d'en déterminer le caractère. C'est en identifiant ces éléments, à partir de faits contrôlés, qu'il sera possible d'identifier un conflit de caractère douteux, et par là de dégager une méthode d'identification du conflit collectif, d'en trouver le critérium, et d'en donner une définition.

Cette définition ne résulte ni de la loi du 31 décembre 1936 qui a créé la procédure de conciliation et d'arbitrage, ni de la loi du 4 mars 1938. Ces deux lois en ont laissé le soin à l'arbitre ou au surarbitre, et en cas d'appel, à la Cour Supérieure d'Arbitrage.

Il était évident que le domaine du conflit étant essentiellement pratique, il fallait mieux réserver à l'arbitre ou au surarbitre le pouvoir de rechercher les éléments de fait et de décider en conséquence de la nature du conflit. La Cour Supérieure d'Arbitrage, quoique jugeant en droit, pourra être amenée à considérer les faits, pourra exercer un contrôle de la décision du surarbitre et fixer les éléments du conflit.

Ce n'est pas parce qu'un conflit peut se transformer

en cours de développement, que la recherche d'un critérium certain et unique serait illusoire, bien au contraire. L'étude des conflits apparemment douteux apporte des indications très précises sur les motifs de la sentence du surarbitre. Ces motifs sont toujours tirés de l'analyse des faits. Le rôle du surarbitre est d'apprécier les faits, non seulement matériels, mais moraux, comme les éléments intentionnels, en vue de leur appliquer telle ou telle disposition de la loi. Le surarbitre apprécie les faits historiquement, c'est-à-dire dans l'ordre de leur déroulement. Si à l'origine il aurait pu se déclarer incompétent, il peut également à la lumière des conséquences de ces faits, se reconnaître compétent, ou inversement. Il les apprécie logiquement, en recherchant les causes.

Cette dualité de faits de nature différente coexistant dans un même conflit a été relevée dans de nombreuses décisions de la Cour Supérieure d'Arbitrage. L'une d'elles retiendra à titre d'exemple notre attention. Dans l'affaire Costa (N° 81. 16 mai 1938) il y avait deux conflits successifs : un premier conflit ayant trait au renvoi d'un ouvrier estimé injustifié par ses camarades et soumis à la procédure de conciliation; cette procédure ayant échoué, un second conflit surgit à la suite du licenciement de tous les ouvriers qui s'étaient mis en grève.

Le Commissaire du gouvernement dans cette affaire, M. Dayras, a souligné qu'il était essentiel de déterminer de quel conflit était saisi le surarbitre : « ce dont ont été saisis les arbitres, puis le surarbitre; c'est en réalité du second conflit résultant du licenciement collectif de tous les ouvriers de l'entreprise. La sentence

aurait pu évidemment se borner à résoudre le second conflit, mais le surarbitre n'aurait pas rempli sa mission. Régulant les conséquences d'une grève née d'un désaccord, il aurait laissé subsister ce désaccord et n'aurait donc pas rétabli au lieu d'emploi l'atmosphère de détente voulue par l'article 5 du 31 décembre 1936... La connexité des deux conflits était, en fait, trop étroite pour que le surarbitre ait pu régler isolément l'un d'entre eux » (1).

La sentence visée ci-dessus avait constaté que le licenciement de l'ouvrier, objet du premier conflit, n'avait pas été justifié seulement par des fautes professionnelles (il y avait des circonstances qui permettaient au surarbitre de penser qu'il y avait eu atteinte à la liberté syndicale); elle avait en outre décidé, d'une part, que la cessation du travail, sans paiement de salaire, à la suite de la grève, constituait une sanction en rapport avec la faute commise par les ouvriers, et d'autre part, qu'il y avait lieu d'étendre la mesure générale de réintégration à l'ouvrier à propos duquel était né le premier conflit.

De nombreuses définitions du conflit collectif ont été proposées, plus ou moins extensives ou restrictives.

Lors de la discussion de la loi de 1936, le Président du Conseil, M. Léon Blum, déclarait : « S'il devait être
« entendu que l'on excepte de l'arbitrage par voie di-
« recte ou par voie détournée, sous prétexte d'attentats
« à l'autorité patronale, tous les conflits résultant de
« congédiements individuels, toute législation de conci-
« liation et d'arbitrage devrait être écartée. »

(1) *Droit Social*, N° 6.

A l'opposé, M. le Sénateur Lémery qualifiait de conflits collectifs « tous les différends qui avaient trait aux salaires, au régime et aux conditions de travail, à l'hygiène des ateliers, à l'application et à l'interprétation des conventions collectives... ».

Nous avons ici les deux conceptions-limites du conflit collectif, également insuffisantes parce qu'également imprécises. La plupart des définitions proposées par les divers auteurs s'y rattachent plus ou moins.

Il est insuffisant de déclarer collectif tout différend intéressant un grand nombre d'ouvriers, et individuel celui qui n'intéresserait qu'une minorité. Il est excessif d'attribuer le caractère de conflit collectif à tout différend qui amènerait fatalement à la grève ou au lock-out. Il est inexact de lier, comme on l'a fait, la possibilité de conflit collectif uniquement à l'existence d'une convention collective et introduire dans la définition la notion d'intérêt « corporatif » constitue, c'est le moins qu'on puisse dire en l'état actuel de notre législation, ou une anticipation, ou une échappatoire. Toutes ces interprétations ont été démenties, au moins partiellement, par la Cour Supérieure d'Arbitrage.

Dans un domaine où la recherche de solutions pratiques prime toute autre considération, il nous paraît qu'une définition, pour être utile, doit être fondée uniquement sur l'ensemble des données dont nous disposons aujourd'hui. Ces données, ce sont les décisions de la Cour Supérieure d'Arbitrage. En suivant sa jurisprudence, nous pouvons proposer une définition nettement pragmatique du conflit collectif, s'appliquant aux différents cas dont jusqu'à ce jour elle a eu à connaître. Or, la Cour, il faut le constater, a une vue très large du

conflit collectif. Elle semble considérer comme tel, tout conflit né dans l'industrie ou le commerce, qui met en jeu des intérêts collectifs dans le cadre de la profession ou de la paix sociale, soit que ceux-ci aient été atteints directement, si le conflit porte sur une condition du travail légalement reconnue ou réglementée dans une convention collective, soit qu'ils aient été ultérieurement ou indirectement atteint par une mesure individuelle, ou par les conséquences de cette mesure, qu'il y ait eu ou non grève ou lock-out, ou seulement menace de grève ou de lock-out, ce qui revient à dire que ce ne sont pas les parties en cause qui importent en la matière, mais les intérêts représentés par elle. Dans l'état actuel de la jurisprudence de la Cour Supérieure d'Arbitrage, est considéré comme collectif tout conflit dans lequel on peut relever une atteinte à un intérêt collectif présentant un caractère de nécessité pour la défense de la profession ou de la paix sociale.

CHAPITRE V

Compétence

Droit social et droit commun.

Dans un conflit de travail les parties n'apportent à l'arbitre ou au surarbitre que des faits qu'il est chargé de contrôler et d'apprécier. Il ne leur appartient pas de faire la preuve du caractère du conflit, mais celle des faits de la cause. Mais nous devons tout de suite remarquer que la loi n'ayant pas donné de définition du conflit collectif, qui seul relève de la procédure de conciliation et d'arbitrage, les parties auront une vue moins nette de la conduite à tenir que des plaideurs de droit commun qui peuvent savoir d'avance, suivant la nature et l'importance du litige, devant quelle juridiction ils doivent le porter. L'arbitre ou le surarbitre est qualifié pour faire la discrimination entre les faits qui lui sont soumis.

Cette question de compétence a une telle importance qu'elle devait faire, sous l'empire de la loi du 4 mars 1938, l'objet d'une décision préliminaire spéciale de l'arbitre ou du surarbitre, quand la contestation préliminaire portait sur le caractère collectif, ou si les arbi-

tres estimaient eux-mêmes que le caractère était douteux. L'arbitre ou le surarbitre qui ne pouvait se prononcer sur le fond que lorsque la sentence sur la compétence serait devenue définitive : Art. 12 :

Si l'une des parties soutient, ou si les arbitres ou le surarbitre estiment que le différend n'a pas un caractère collectif, il ne pourra être prononcé sur le fond que lorsque la sentence sur la compétence sera devenue définitive.

La sentence sur la compétence devra être rendue dans le délai de trois jours à compter de celui où les arbitres ou le surarbitre ont été saisis.

Cette disposition a été modifiée par le décret-loi du 12 novembre 1938 : Art. 1^{er} :

Le premier paragraphe de l'article 12 de la loi du 4 mars 1938 est abrogé.

Le second paragraphe du même article est modifié ainsi qu'il suit :

« Lorsque les arbitres jugent nécessaire de se prononcer préalablement par une sentence sur la compétence, cette sentence doit être rendue dans le délai de trois jours à compter de celui où les arbitres ou le surarbitre ont été saisis. »

Avant de se déclarer compétent, il lui importe de vérifier attentivement le bien-fondé des prétentions des deux parties. Faute d'y procéder, en effet, il ne donnera pas de base légale à sa sentence.

L'établissement de la preuve est donc étroitement lié à la décision sur le caractère du conflit.

Etablissement de la preuve

Comment la preuve sera-t-elle administrée ?

D'après une jurisprudence constante de la Cour de

Cassation l'ouvrier congédié ne doit pas seulement faire la preuve de la fausseté des motifs exprimés par l'employeur, mais il doit aussi faire la preuve des motifs réels de sa décision et démontrer qu'ils sont abusifs.

En matière de droit social, il en est autrement, c'est à l'employeur à porter à la connaissance de l'arbitre ou du surarbitre les motifs du congédiement; c'est ensuite à l'organisation ouvrière à apporter la preuve de leur inexactitude. L'inexactitude des motifs doit amener l'arbitre à considérer que le congédiement a été effectué pour des raisons inavouées et arbitraires, ce qui l'amènera à réintégrer les ouvriers congédiés (Syndicat des travailleurs de l'industrie du film et Pathé consortium cinéma) (1).

Action du Syndicat.

Le Syndicat peut agir certainement dans son intérêt personnel quand il subit lui-même un préjudice, mais il peut agir dans l'intérêt d'un de ses membres.

La loi permet aux syndicats parties à la convention collective d'exercer toutes les actions individuelles qui naissent de cette convention en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Elle estime recevables toutes les actions syndicales tendant à sanctionner un intérêt professionnel, même dans le cas où l'intérêt collectif ne serait engagé qu'indirectement sous le couvert, en quelque sorte, d'un intérêt individuel : formule même de l'arrêt des Chambres réunies de la Cour de Cassation du 5 avril 1913.

(1) *Droit Social*, N° 3.

Dans tous ces cas, le syndicat sera amené à faire la preuve.

D'ailleurs, dans bien des cas, la preuve du caractère collectif du conflit sera relativement facile comme lorsqu'il y aura une sorte de présomption d'intérêt collectif : renvoi d'un délégué, par exemple.

*Rapports du droit social
avec le droit commun en matière de compétence.*

En cas de décision d'incompétence du surarbitre, confirmée par la Cour Supérieure d'Arbitrage, la juridiction compétente est celle du Conseil de Prud'hommes.

Théoriquement un conflit d'interprétation de contrat devrait toujours être du ressort du Conseil de Prud'hommes. Mais « est-il ou devient-il collectif, c'est dès lors impossible. Si bien que, par suite de l'intervention de la masse ouvrière, le conflit n'apparaît plus comme juridique, sa nature sociale et ses effets d'ordre économique deviennent primordiaux (1) ».

C'est cette nature sociale qui fait primer le collectif sur l'individuel.

M. Briffault affirme : « que les législations qui possèdent des Conseils de Prud'hommes ne pourront pas les utiliser en vue de résoudre les conflits collectifs d'ordre économique, parce que les éléments de ces Conseils ne représentent pas spécialement les parties en cause; ils

(1) Camille Briffault, *Essai sur les types d'institutions permanentes de conciliation et d'arbitrage dans les conflits et différends collectifs entre patrons et ouvriers*, p. 153.

ne seront jamais que des arbitres capables de régler seulement des litiges individuels d'interprétation (1). »

Nous avons vu que le domaine de la compétence des Conseils de Prud'hommes s'était restreint à mesure que se réduisait le domaine du contrat de travail individuel. Mais aussi qu'un certain champ d'action devait lui être laissé puisque, suivant l'article 5 de la loi du 31 décembre 1936, les procédures de conciliation et d'arbitrage doivent être organisées « dans le cadre des lois existantes ».

Tout ce qui est collectif n'est pas de son ressort car, dit M. William Bertrand, « c'est en équité, non en droit pur, qu'il faut juger si l'on veut être compris des masses ouvrières, et les tribunaux de droit commun sont par nature même empêchés de le faire (2) ».

Pour ne pas établir une confusion dans l'esprit, on appelle généralement tribunaux de droit commun, les tribunaux civils et les cours d'appel par opposition aux tribunaux d'exception dont font partie les Conseils de Prud'hommes. Il semble bien que les Conseils de Prud'hommes doivent en l'espèce, être assimilés aux juridictions de droit commun, car en dépit de leur esprit conciliateur, le domaine de leur compétence n'est pas celui de l'équité, qui est par excellence réservé aux juridictions instituées par la loi sur la conciliation et l'arbitrage.

Tout ce qui n'est pas collectif n'est pas du ressort de cette loi. C'est ce que rappelle un arrêt de la Cham-

(1) Camille Briffault, *Les Nations industrielles vers la Paix*, p. 157.

(2) *Arbitrage et surarbitrage dans les conflits collectifs du travail*, par Paul Augier. Préface de M. William Bertrand, p. 3.

bre sociale de la Cour de Cassation rendu tout récemment et qui statue sur la nature collective ou individuelle du conflit (2 mars 1939).

Chambre sociale de la Cour de Cassation. Les Etablissements Avot-Vallée c/ Joly et C^{ie}.

« Sur le second moyen tiré de la violation de l'art. 1 de la loi du 31 déc. 1936, par fausse application de la loi du 20 avril 1810, pour défaut de motifs et manque de base légale, en ce que le jugement attaqué s'est déclaré incompétent pour le motif que la contestation existant entre la Société et onze de ses ouvriers avait le caractère d'un conflit collectif relevant exclusivement de la procédure de l'arbitrage obligatoire,

Vu l'article I du Livre IV du Code du travail,

Attendu que les Conseils de Prud'hommes sont institués pour terminer les différends qui s'élèvent à l'occasion du louage d'ouvrage dans le commerce, l'industrie ou l'agriculture entre patrons ou leurs représentants et les employés, ouvriers ou apprentis;

Que cette compétence persiste même lorsque plusieurs différends individuels ayant un objet identique, s'élèvent simultanément entre les dites personnes, qu'il en est notamment ainsi lorsqu'une sentence arbitrale intervenue dans un conflit collectif et non attaqué a spécialement disjoint, pour y être statué par la juridiction de droit commun, le différend particulier à certains intéressés et lui a par là même restitué, en tant que de besoin, son caractère individuel et judiciaire;

Attendu qu'il résulte des qualités et des motifs du jugement attaqué qu'une sentence arbitrale rendue les 5 et 6 janvier 1937 dans un conflit qui existait depuis le 24 octobre 1936 entre les établissements Avot-Vallée et l'ensemble de leur personnel ouvrier, décidait en accord avec les parties « tous les membres du personnel reprendront le travail aux lieux, places et conditions du 23 octobre 1936 à l'exception toutefois de deux ouvriers que les patrons entendent ne pas reprendre et dont le sort sera ultérieurement fixé, à la requête de la partie la plus diligente, soit éventuellement par décision de justice

sur la question de savoir s'il y a eu ou non rupture du contrat de travail nécessitant un réembauchage, soit par un nouvel arbitrage »;

Que onze de ces ouvriers, assignés par leur employeur devant le Conseil de Prud'hommes de Saint-Omer ont été condamnés à payer à la Société une indemnité de préavis correspondant à huit jours de salaires et une indemnité de un franc pour rupture abusive;

Qu'en appel cette condamnation fut infirmée pour le motif que les Conseils de Prud'hommes étaient incompétents à raison de la nature du litige, pour connaître des conflits collectifs de travail;

Mais attendu que la seconde question litigieuse posée au Conseil de Prud'hommes par les onze litiges qui lui étaient soumis, était celle de savoir si les contrats de louage de service qui liaient à leurs patrons les onze ouvriers assignés par lui, avaient été ou non rompus par les événements du 24 octobre 1936 et des jours suivants, de telle façon que des indemnités de préavis et de rupture abusive fussent dues par ces ouvriers à la Société demanderesse; que des litiges ainsi caractérisés étaient de la compétence des Conseils de Prud'hommes;

D'où il suit que le jugement attaqué, en décidant le contraire, a violé en ne l'appliquant pas, le texte visé ci-dessus.

De même, la décision d'ordre général résultant de la sentence surarbitrale rendue à l'occasion du conflit collectif, ne fait pas obstacle aux droits de l'employeur de congédier, à titre individuel, les ouvriers auxquels il aurait à reprocher des fautes individuelles, sous réserve de dommages-intérêts aux ouvriers s'il y a renvoi abusif, ou de porter plainte en vertu de l'article 414 du Code pénal, contre les ouvriers qu'il estimerait coupables de l'un des délits prévus par cet article.

La notion de nécessités multiples (protection des intérêts professionnels, protection de la paix sociale,

etc...) domine le droit du travail qui participe à la fois du droit civil et du droit public. Dès l'instant qu'il s'agit de conflit collectif, dit M. P. Katz, c'est ce dernier caractère qui prédomine et « lorsque le législateur crée de nouvelles institutions pour la protection de ces conflits, les règles qu'il édicte se suffisent à elles-mêmes et n'ont pas à être comparées aux règles du droit civil, ni complétées par elles. Les mesures de protection des conditions d'existence des travailleurs ont rejoint, dans le droit public, celles qui ont trait à leur sécurité et à leur hygiène » (1).

Il en résulte que le droit du travail a ses règles propres; ainsi, tandis que les arbitres du droit commun sont choisis par les parties en toute liberté, ceux qui tranchent des conflits du travail, sont obligatoirement choisis d'après certaines listes établies.

Fonction de l'arbitre.

Plus généralement, la technique du nouveau droit du travail que les arbitres ont à élaborer s'adapte aux réalités sociales et psychologiques, et c'est ce qui donne au rôle de l'arbitre ou du surarbitre un caractère si spécial.

Quelle est la fonction de l'arbitre ? C'est de juger, mais bien souvent il aura à sortir de son rôle juridique, les différends portant le plus souvent sur une modification à la réglementation du travail, augmentation de salaires, par exemple. Il n'aura plus alors à appliquer le droit, mais à faire un nouveau règlement, pour le-

(1) P. Katz, *L'Arbitrage obligatoire et l'exécution des sentences arbitrales*.

quel il se fondera « sur l'équité, sur la justice, sur les conditions du marché » ; comme le dit M. Scelle, « il faudra qu'il édicte, il ne sera plus juge, il sera législateur » (1).

Nous avons reconnu le domaine dans lequel ce pouvoir règlementaire du surarbitre s'exerce.

Il est hors de doute que le surarbitre n'appartient pas à l'ordre des juridictions judiciaires, ni à celui des juridictions administratives. Il appartient à « un ordre autonome de juridictions publiques » et « les surarbitres, dit M. Teitgen, sont des juges, des juges publics, parce qu'ils statuent au nom de la puissance publique, des magistrats, puisque... ils possèdent depuis la loi du 4 mars 1938 le pouvoir de conférer eux-mêmes force exécutoire à leur sentence, et depuis le décret du 12 novembre 1938, celui d'assurer son exécution par des condamnations à astreintes ». Ils exercent en plus une sorte de fonction règlementaire, quand ils statuent en équité. « Ils forment un troisième ordre de juridiction : la juridiction sociale. »

Rôle de la Cour Supérieure d'Arbitrage.

Mais, même lorsqu'il établit un règlement équitable, ce qu'il ne fait que dans le but de terminer un différend du travail, le surarbitre est obligé de motiver sa sentence pour que la Cour Supérieure d'Arbitrage puisse exercer son contrôle, puisse examiner sur le recours d'une partie, s'il a excédé ses pouvoirs, s'il a

(1) *La conciliation et l'arbitrage en matière de grèves*, par L. Damour, P. 80.

violé la loi, ou s'il s'est déclaré compétent inexactement (1).

Dans le cas de l'un de ces trois vices, la Cour Supérieure d'Arbitrage statuera comme tribunal de cassation et de renvoi; elle peut aussi statuer exceptionnellement comme juge de fond, dans un seul cas, celui d'un recours du Ministre du Travail.

Saisie par un recours au fond du Ministre du Travail, la Cour peut annuler une sentence surarbitrale pour ce motif, qu'elle a inexactement interprété la convention collective des parties (2).

La Cour recherche alors les circonstances dans lesquelles la clause a été élaborée, la commune intention des parties. Au contraire, l'interprétation de la convention collective par l'arbitre échappe au contrôle de la Cour, quand celle-ci est saisie par les parties d'un recours en cassation (Droit social, juin 1938, page 257).

C'est que l'interprétation d'une convention collective est une appréciation des faits qui relève souverainement du juge du fond. Il n'y a que le cas de recours

(1) Le recours doit être introduit, bien entendu, par une partie capable. N° 815. Syndicat des employés de commerce de Dieppe, 20 décembre 1938. *R. J. O.* p. 1172.

Considérant que la requête susvisée est introduite pour le Syndicat des employés de commerce de Dieppe par le sieur Hertel qui n'est pas secrétaire de ce groupement et qui ne justifie d'aucun mandat donné soit à lui-même, soit à l'union locale des syndicats confédérés dont il est l'un des secrétaires, pour l'habiliter à déposer un recours à la cour supérieure d'arbitrage au nom du Syndicat en cause; qu'ainsi, émanant d'une personne sans qualité, elle n'est pas recevable.

(2) N° 38. Industries chimiques des Bouches-du-Rhône. Pourvoi du Ministre du Travail. *Droit Social*, N° 7, p. 304, 24 mai 1938. *R. J. O.*, p. 1081.

au fond du Ministre du Travail, qui confère à la Cour Supérieure d'Arbitrage les pouvoirs d'un juge du fait.

Cependant, comme juge de cassation, la Cour peut connaître d'un recours fondé sur ce que le juge du fait aurait méconnu une clause claire et précise de la convention collective, ou s'il en a dénaturé le sens : ceci ce n'est plus du fait, c'est du droit.

Une note de M. Teitgen, dans *Droit Social*, N° 3, « la solution de fond qu'appelle un conflit reste étroitement liée à son caractère individuel et collectif, qui ne peut être déterminé, à son tour, que par un examen du fond.

« Dans la sentence que rendra l'arbitre, le fond sera donc nécessairement discuté, comme il le sera nécessairement dans la décision rendue par la Cour. »

Dans le domaine de l'équité, la Cour est appelée nécessairement à apprécier indirectement les faits à la lumière du droit. Comment admettre qu'elle soit dessaisie du fond de l'affaire, quand une sentence est contraire à l'équité et dangereuse pour la paix sociale.

Ainsi, certains auteurs ont pu penser que l'obligation où est la Cour de juger les faits en vue de statuer sur des recours en excès de pouvoir, devait l'amener à étendre son contrôle sur l'équité des arbitres.

De même que l'arbitre se guide principalement sur l'équité, de même, la Cour jugeant une sentence rendue en équité, doit s'inspirer elle aussi de l'équité.

La Cour Supérieure d'Arbitrage n'est légalement juge que du droit, comme la Cour de cassation. Les sentences du surarbitre ne peuvent être attaquées devant elle que pour des motifs de droit : incompétence, excès de pouvoir, violation de la loi. Le principe n'est

pas contesté. L'application en est difficile en matière de droit social. La loi, en effet, a voulu constituer en droit les intérêts, qui sont des faits. Comment ces droits ne garderaient-ils pas la marque de leur origine, alors que nous connaissons le caractère de nécessité des faits sociaux.

Comme la Cour de Cassation, la Cour Supérieure d'Arbitrage a eu à marquer fortement dans ses décisions la vieille distinction du fait et du droit. Mais à l'inverse de son aînée, elle ne pouvait tenir systématiquement le fait à l'écart. Sa méthode de travail, ses règles pour juger en ont été influencés. Préoccupée d'être juste, elle ne pouvait ignorer qu'en matière de droit social les circonstances du moment ont autant d'importance que les faits de la cause.

Nous avons souligné cet élément d'opportunité dont les diverses instances de la juridiction sociale — conciliation, arbitrage, contrôle de la Cour Supérieure d'Arbitrage — doivent tenir compte.

Une sentence rendue dans un conflit de travail peut être juste sur le moment, juste parce qu'opportune, nécessaire et efficace; rendue au moment du conflit elle est socialement utile. Mais son utilité ne peut être qu'immédiate, sinon elle n'est pas. D'où la procédure expéditive de la Cour Supérieure d'Arbitrage qui s'est trouvée dans l'obligation de fixer dans un temps très court une jurisprudence sur les conflits collectifs, dont le besoin se faisait depuis longtemps sentir.

La Chambre sociale de la Cour de Cassation est compétente en matière de conflits individuels, puisqu'elle contrôle les Conseils de Prud'hommes.

Il semble donc que les craintes qui ont été mani-

festées à l'égard d'une possible divergence d'interprétation des textes par les deux hautes juridictions, ne sont peut-être pas aussi fondées qu'on l'a cru. On peut même se demander « si un jour, ainsi que le laissait entrevoir M. le premier Président en ouvrant la première séance de la nouvelle Chambre sociale de la Cour de Cassation, par la force même des choses et dans le domaine du droit social, les deux institutions... ne peuvent pas être amenées à se fondre dans une institution unique, de façon à ce que toutes les questions qui naissent de l'application des diverses lois sociales, se trouvent en fin de compte soumises au contrôle du même juge (1) ».

(1) M. Coutard : Discours à la Conférence du stage des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation. Séance solennelle de rentrée du 7 décembre 1938. *Gazette du Palais*, 7 décembre 1938.

CONCLUSION

Il fallait que la masse ouvrière prit conscience de sa force pour que l'établissement d'un droit collectif devint possible. Il en est issu à tel point, que dans le langage traditionnel des organisations ouvrières, les mots de droit collectif et de droit ouvrier ont pratiquement le même sens. Les ouvriers croient y voir une sorte de droit naturel et sont portés à considérer comme collectif tout conflit éclatant entre eux et les patrons. « Seuls les pauvres gens ont le sens de l'altruisme. Et l'on peut être assuré qu'ils sentent la puissance du nombre (1). » De sorte que, toujours un conflit, au début peut-être individuel, s'aggrave et se transforme.

L'organisation du droit collectif, l'habitude de recourir aux juridictions instituées par les lois sociales, peut seul amener le monde ouvrier à faire abandon progressivement des méthodes de guerre sociale qui ont caractérisé, tout au long du siècle dernier, les rapports du travail.

L'exercice pacifique d'une force légalement reconnue et organisée par les voies juridiques, crée un

(1) Albert Engel : *L'Arbitrage et la conciliation en matière de conflits collectifs entre patrons et ouvriers*, p. 40.

climat social meilleur, des conditions psychologiques propres à éliminer ce redoutable complexe d'infériorité des ouvriers de la grande industrie, générateur de tant d'erreurs et de violences dans le passé.

Dans un état social corporatif, a-t-on observé, la grève, comme le lock-out, formes guerrières des conflits du travail, devient impossible. Ces formes ne sont pas exclues par la législation actuelle qui s'inscrit dans le cadre d'institutions libérales. Mais un des avantages de la procédure de conciliation et d'arbitrage est, dans l'esprit de ses auteurs, sa valeur éducative. En fait, un progrès immense a été accompli du jour, récent, où la dissociation a commencé d'être faite dans l'esprit des ouvriers entre la notion de grève et celle de droit collectif. L'expérience du 30 novembre 1938 est à cet égard significative.

La grève devrait devenir aussi inconcevable pour la défense des intérêts du travail, que l'est devenue l'insurrection pour l'action politique, dans un pays de suffrage universel. Les termes s'excluent.

La grève ne sera plus qu'un moyen d'action révolutionnaire, n'ayant pas place dans un état social organisé. « L'arme des non syndiqués est la grève, l'arme logique des syndiqués est la solution pacifique des différends (1). »

La grève, mal social, a trouvé son remède dans l'arbitrage.

Cependant, on ne saurait à l'égard de l'arbitrage et de ses effets salutaires, retomber dans les illusions

(1) C. Briffault : *Essai sur les types d'institutions permanentes de conciliation et d'arbitrage dans les conflits et différends collectifs entre patrons et ouvriers*, p. 242.

que les hommes de 1848 ont entretenues à l'égard du suffrage universel, dont ils attendaient une sorte de paix perpétuelle, politique et sociale.

L'arbitrage même obligatoire, ce n'est pas la volonté d'entente obligatoire, mais la pratique de l'arbitrage a une vertu éducative. Le législateur a agi prudemment en limitant son domaine aux intérêts professionnels collectifs qui peuvent être connus et définis, tandis qu'il a laissé aux juridictions de droit commun les conflits de caractère individuel qui ouvrent la porte à toutes les passions.

Par là même, il a voulu utiliser, pour des fins de paix sociale, cet intérêt collectif si fort dans le monde ouvrier. Les apparentes justifications morales de la grève révolutionnaire elle-même en seront atteintes.

La force des organisations ouvrières n'est plus fondée à rechercher par là contrainte la satisfaction d'aspirations légitimes, mais elle n'en donne que plus de poids aux intérêts qu'elle a à défendre. En droit, la grève est toujours reconnue, en fait elle est amenuisée. Elle est toujours considérée comme une arme puissante, mais pour qu'elle serve utilement aux ouvriers ils ont intérêt à en faire très rarement usage et à ne pas se priver ainsi du bénéfice du droit collectif.

Comme la faute professionnelle, la grève et ses conséquences logiques sont du domaine du statut individuel.

Il est évident qu'une grève, même brusque, n'est pas une grève sans motif, mais pour qu'elle soit un instrument de défense professionnelle efficace, il faut que ce motif soit avouable. Un intérêt professionnelle

est toujours avouable, et il est assez facile de localiser le différend dans lequel cet intérêt est mis en jeu, de lui donner une procédure et de lui trouver une solution pacifique et juridique.

« Le problème qui consiste à rapprocher les patrons et les ouvriers, à les amener à discuter sans parti pris et sans haine de classe est l'objet de la préoccupation de tous les gouvernements (1). »

Mais ce problème ne peut se poser utilement que si le terrain sur lequel il est placé est d'ordre professionnel. Non seulement, alors, on arrive à localiser le différend, mais on peut arriver à l'empêcher de naître.

Ainsi, le conflit collectif, justement parce qu'il est collectif, n'apparaît plus susceptible que de solutions pacifiques, et si vraiment le fonctionnement des juridictions appelées à en connaître et la pratique qu'en acquerront les organisations ouvrières donnent tout ce que le législateur a cru pouvoir en attendre, on ne peut que se féliciter de voir le domaine des conflits collectifs aussi étendu qu'il nous apparaît aujourd'hui.

(1) C. Briffault : *Les Nations industrielles vers la paix*, P. 26.

Vu

Le Doyen,
G. RIPERT.

Vu

Le Président,
H. SOLUS.

Vu et permis d'imprimer :

Le recteur de l'Académie de Paris,
G. ROUSSY.

BIBLIOGRAPHIE

- AUGIER (P.). *Arbitrage et surarbitrage dans les conflits collectifs du Travail*. Sirey, 1938.
- BRISSAUD (J.) et GUEYDAN (P.-A.). *L'Évolution sociale et la pratique de l'Arbitrage*, 1939.
- BRIFFAULT (C.). *Les Nations industrielles vers la Paix*. Lyon.
- BRIFFAULT (C.). *Essai sur les types d'institutions permanentes de conciliation et d'arbitrage dans les conflits et différends collectifs entre patrons et ouvriers*. Thèse. Lyon, 1903.
- CAPITANT et CUCHE. *Petits précis de législation industrielle*. Addendum 1937 au *Précis de législation industrielle*.
- CAPEAU. (Ch.). *La Convention collective de travail et l'arbitrage obligatoire*. Dalloz.
- DAMOUR (L.). *La conciliation et l'arbitrage en matière de grèves*.
- DOLLEANS (Ed.). *Histoire du mouvement ouvrier (1830-1871)*.
- DROIT SOCIAL. Collection : janvier 1938 à mars 1939.
- EDEBSTEIN (J.). *La conciliation dans les conflits collectifs*.
- ENGEL (A.). *L'Arbitrage et la conciliation en matière de conflits collectifs entre patrons et ouvriers*. Thèse. Paris, 1908.
- FARGEAUD (Ph.). *L'application des nouvelles lois sociales*.
- GAZETTE DES PRUD'HOMMES. *Patrons et salariés devant les lois sociales*.
- GRUNEBAUM-BALLIN (P.). *Le projet de loi Aristide Briand de décembre 1910*. Sirey, 1937.
- JOURNAL OFFICIEL. *Recueil des décisions de la Cour Supérieure d'Arbitrage*.
- KATZ (P.). *L'arbitrage obligatoire et l'exécution des sentences arbitrales*. 1938.
- LAROQUE (P.). *Les rapports entre patrons et ouvriers*. 1938.

- LEFRANC (G.). *Histoire du mouvement syndical français.*
- OUALID (W.). *Cours de législation industrielle* (Doctorat, 1937-38).
- OUALID et PICQUENARD. *Salaires et tarifs, conventions collectives et grèves. Histoire économique et sociale de la guerre mondiale.*
- PECOUT (H.) et PECOUT (F.). *Le contentieux du conflit collectif de travail.* 1938.
- PIC. *Traité de législation industrielle.*
- PICQUENARD (Ch.). *Code du travail annoté.* Octobre 1938.
- PIROU (G.). *Essais sur le corporatisme.*
- ROUAST. *Nature juridique du contrat collectif.* 1910.
- SARRANO (D.). *La Cour Supérieure d'Arbitrage.* 1938.
- SOLUS (H.). *Cours de Procédure Civile.* 3^e année.
- LE TEMPS. *Jurisprudence de la Cour Supérieure d'Arbitrage.* Articles signés C. C., 1938.
-

TABLE DES ARRÊTS CITÉS

Nos	1938		Pages
1	24 Mai	Fédération nationale des confectionneurs de chemiserie et de lingerie pour hommes	13
4	13 Juin	Chambre syndicale des tissus d'ameublement à Paris.	16
5	1 ^{er} Juin	La Société des houillères de Saint-Etienne	55
10	29 Juin	Syndicat des grandes pharmacies de Paris	89
24	24 Mai	Fédération intersyndicale des maisons de santé de France.	15
26 à		Sociétés anonymes, Compagnies d'assurances « Le Soleil Accidents », « Le Soleil Capitalisation », « Le Soleil Vie », « Le Soleil Incendie ».	50
26 quater	27 Juin		
27	15 Juin	Compagnie d'électricité de luminescence et d'illuminations à Paris .	40
30	13 Juin	Société Ehman et Compagnie. . .	81
36	12 Juillet	Chambre syndicale de l'habillement du département de la Seine. . .	89
38	24 Mai	Chambre syndicale des industries chimiques des Bouches-du-Rhône. Pourvoi du Ministre du Travail. .	106
44	16 Mai	Chambre syndicale des constructeurs, mécaniciens, fondeurs, de l'arrondissement du Havre	47
81	16 Mai	Sieur Costa (Jean).	44, 45, 93
97	23 Mai	Société industrielle de Louvre. . .	70
110	1 ^{er} Juin	Chambre syndicale des employés de la région parisienne.	15

118	18 Mai	Chambre syndicale des industries métalliques du Rhône.	42
128	24 Mai	Société nouvelle des transports rapides Calberson.	11
129	24 Mai	Société J. Pauwels et Compagnie. . .	9
138	12 Juillet	Le Syndicat du textile de Cours (Rhône)	30
152	4 Juillet	La Société à responsabilité limitée des établissements Santos à Paris. . . .	9
166	6 Juillet	Etablissements Pigier, Paris.	12
168	1 ^{er} Juin	Société anonyme des emballages et des bois contreplaqués.	56
176 et 176 bis	4 Juillet	Le comptoir national de la pharmacie.	21
191	15 Juin	Syndicat ouvrier des produits chimiques de Clermont-Ferrand.	22
236	18 Juillet	La fédération nationale des industries chimiques à Paris.	5
262	4 Juillet	Société films sonores Tobis.	31
281	13 Juin	Maison Descourtieux.	29, 32, 45, 63
299	25 Juillet	La dame Brincourt.	37
333	27 Juillet	Société à responsabilité limitée « Véga » à Paris.	24
347	22 Juin	Société Lambert Frères.	64
348	11 Juillet	Syndicat général du papier carton et parties similaires des départements de Seine et Seine-et-Oise. . . .	19, 20
349	27 Juillet	Le Syndicat général du papier carton et parties similaires des départements de Seine et Seine-et-Oise. .	5
353	4 Juillet	Syndicat Général du chauffage et parties similaires à Paris.	21
378	12 Juillet	Magasin général de Marseille.	35
380	12 Juillet	Etablissements Rivière.	3
395	20 Juillet	L'union syndicale des employés et ouvriers charcutiers, salaisonnières, de Lyon et de la région.	34
397	18 Juillet	Compagnie auxiliaire des voitures, à Paris	9
400	12 Juillet	Société André Citroën	20
406	18 Juillet	Syndicat des garçons laitiers de Lyon.	35

423	18 Juillet	Société d'électrochimie et aciéries électriques d'Ugine	43
432 et 432 bis	4 Août	Syndicat des produits chimiques du département de l'Yonne (Ministre du Travail)	51
438	25 Juillet	Syndicat des techniciens et assimilés de la construction et des travaux publics à Paris	27
446	1 ^{er} Août	Société des papiers du Sentier Hervé et fils, à Paris	44
454	4 Août	Syndicat des produits chimiques de Voves	10
462	4 Août	Société Lévy et Compagnie, à Paris	4
509	4 Août	Chambre syndicale des employés de la région parisienne et la société La Samaritaine	53
510	5 Décembre	La fédération nationale de l'industrie du bois et similaires de France et des colonies	69
535	12 Septembre	Union départementale des syndicats ouvriers, employés et fonctionnaires de la Haute-Vienne	31
538	12 Octobre	Syndicat du textile de Cours (Rhône)	6
539	19 Octobre	Houillères de Rochebelle, à Alés	32, 44
548	26 Août	Sieur Rassaut	30, 41, 82
556	9 Novembre	Syndicat régional de la biscuiterie, à Paris	41
580	26 Octobre	Les Etablissements « Les Fils de L. Bretton »	22
593 et 593 bis	5 Octobre	Etablissements Robbe	24
595	5 Octobre	Union des Syndicats des industries métallurgiques de la région boulonnaise	52
598	5 Octobre	Chambre syndicale des employés de la région parisienne	40
613	5 Décembre	Etablissements Monnet et Goyon à Mâcon	51
621	12 Décembre	La Fédération patronale de la charcuterie artisanale de détail pour le département de l'Aisne, etc.	7

626	5 Octobre	Société des moteurs Salmson à Billancourt	38
639	4 Novembre	Direction de l'atelier Catherine, à Paris.	35
652	19 Octobre	Syndicat des travailleurs de l'alimentation, à Béziers.	39
674	23 Novembre	Les syndicats ouvriers de la métallurgie des régions de Belfort, Montbéliard et Audincourt	14
675	7 Décembre	Syndicat des filatures et teintureries de Saint-Epin et Mello	52
684	26 Octobre	Syndicat général des employés de magasins à Marseille	39, 79
693	28 Novembre	La Société d'électrochimie, d'électrometallurgie et des aciéries électriques d'Ugine	23
707 et 707 bis	4 Novembre	Syndicat ouvrier de la confection pour hommes, à Paris (Ministre du Travail)	19
708	16 Novembre	Syndicat des ouvriers des métaux et parties similaires de Cherbourg.	70
723	23 Novembre	Le Syndicat unifié des ouvriers en métaux et similaires	18
742	23 Novembre	Les Etablissements Florimond et Chabardes.	38
748	7 Décembre	Union locale des syndicats confédérés de Dieppe.	33
750	7 Décembre	Dame Ragueneau à Bois-Colombes.	36
751	28 Novembre	Compagnie algérienne à Paris.	56
753	14 Novembre	La Société Darnat et Compagnie.	54
760	19 Décembre	Syndicat du personnel de l'usine à gaz de Champigny.	6
762	28 Novembre	Fédération nationale de l'industrie du bois et similaires de France et des colonies, à Paris.	26
778	21 Novembre	Chambre syndicale des employés de la région parisienne.	27
784	19 Décembre	Chambre syndicale des entrepreneurs de travaux publics et privés de Paris, etc.	57

794	12 Décembre	Le Syndicat des techniciens, employés et assimilés de la métallurgie de la région parisienne.	25
797	12 Décembre	Syndicat des ouvriers tanneurs d'Alger.	26
798	20 Décembre	Syndicat général des préparateurs et employés en pharmacie de la région parisienne	26
815	20 Décembre	Syndicat des employés de commerce de Dieppe.	106
828	20 Décembre	Syndicat des ouvriers bandagistes de Saint-Genix sur Guiers.	28
831	20 Décembre	Le Syndicat des métaux de Versailles.	22

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
Introduction	v
PREMIÈRE PARTIE. — Jurisprudence de la Cour Supérieure d'Arbitrage .	1
CHAPITRE I. — <i>Conflits collectifs en général</i>	3
§ 1 D'ordre économique.	3
§ 2 D'ordre juridique.	4
§ 3 D'ordre économique et juridique .	5
§ 4 Sur la question de savoir si le différend est d'ordre économique ou juridique	6
§ 5 Sur l'application d'un accord antérieur.	6
§ 6 Sur l'application d'une loi ou d'un décret	7
CHAPITRE II. — <i>Conflits sur une convention collective</i>. .	8
§ 1 Conflit sur l'interprétation et l'exécution des clauses d'une convention collective.	8
§ 2 Sur l'ensemble de la convention. .	11
§ 3 Sur l'élaboration de la convention.	12
CHAPITRE III. — <i>Conflits individuels</i>	17
Valeur actuelle du contrat de travail	17
§ 1 Conflit né d'un renvoi pour faute professionnelle	18
Faute de l'ouvrier	18
Faute du délégué.	20

§ 2 Conflit sur une compression de personnel	24
Licenciement d'ouvriers	24
Licenciement d'un ouvrier secrétaire d'un syndicat	25
Licenciement de délégué	26
Réduction d'activité d'un atelier	27
Ralentissement des affaires	27
§ 3 Simultanéité des conflits individuels	28
§ 4 Grève ou lock-out	31
 CHAPITRE IV. — <i>Recherche des éléments d'appréciation du caractère du conflit</i>	34
§ 1 La sentence du surarbitre doit être motivée.	34
§ 2 Appréciation des motifs par la Cour Supérieure d'Arbitrage.	36
Protection de la fonction de délégué	39
Notion de masse, conflits individuels simultanés.	41
Grèves	43
§ 3 Motifs tirés de la défense d'intérêts généraux ou de l'exercice de droits fondamentaux	45
Libertés syndicales.	49
Liberté d'opinions	55
 DEUXIÈME PARTIE. — Discussion et interprétation de la jurisprudence de la Cour Supérieure d'Arbitrage	59
 CHAPITRE I. — <i>Notion d'intérêt</i>	61
Son utilité pour la recherche de la définition du conflit	61
Son influence dans l'exercice des droits du travail par le Syndicat ouvrier.	61

Importance primordiale de l'intérêt collectif	63
CHAPITRE II. — <i>Détermination de l'intérêt collectif</i> . .	65
§ 1 Cas où l'intérêt collectif en jeu est lié à la qualité des parties. Conflits sur une convention collective.	65
Nature juridique de la convention collective	66
Respect des dispositions claires et précises prises dans l'intérêt commun	67
Respect de la volonté des parties	67
§ 2 Cas où l'intérêt collectif est absent.	68
Faute professionnelle et grève de solidarité	68
Compression de personnel. Liberté d'embauchage	69
§ 3 Cas où l'intérêt collectif est spécialement protégé	71
Le pouvoir réglementaire du surarbitre, instrument de paix sociale.	71
Limite du pouvoir réglementaire du surarbitre.	73
Protection de l'ordre public.	73
§ 4 Conflits douteux où l'intérêt collectif est difficile à établir	75
Recherche des intentions	75
Cas mettant en cause la qualité ou la fonction de délégué (difficulté courante). . .	77
Cas particulièrement difficile à résoudre : protection de la solidarité professionnelle et du droit syndical.	79
CHAPITRE III. — <i>Délimitation des intérêts collectifs</i> . . .	84
§ 1 La notion de nécessité, garantie et limite des intérêts collectifs.	84

§ 2 Collaboration des intérêts, conciliation des droits mutuels des parties	88
CHAPITRE IV. — <i>Définition du conflit collectif de travail.</i>	92
CHAPITRE V. — <i>Compétence. Droit social et droit commun</i>	97
Etablissement de la preuve.	98
Action du Syndicat.	99
Rapports du droit social avec le droit commun en matière de compétence	100
Fonction de l'arbitre	104
Rôle de la Cour Supérieure d'Arbitrage.	105
Conclusion	111

